ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಲ್ಯಾಣ - ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆಯ ತೌಲನಿಕ ಅಧ್ಯಯನ

ಹಂಪಿ ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಪಿಎಚ್.ಡಿ. ಪದವಿಗಾಗಿ
ಸಲ್ಲಿಸಿದ ಮಹಾಪ್ರಬಂಧ

ಸಂಶೋಧಕರು
ಕ್ಯಾನ್ಯೂಟ್ ಬರ್ಬೋಜಾ

ಮಾರ್ಗದರ್ಶಕರು
ಡಾ. ರಿಚರ್ಡ್ ಪಾಯಸ್
ಪ್ರಾಧ್ಯಾಪಕರು ಮತ್ತು ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು, ಸಮಾಜಶಾಸ್ತ್ರ ವಿಭಾಗ
ಸೈಂಟ್ ಅಲೋಶಿಯಸ್ ಕಾಲೇಜ್, ಮಂಗಳೂರು

೨೦೧೧
ಕರ್ನಾಟಕ ಥಿಯೊಲಾಜಿಕಲ್ ಸಂಶೋಧನಾ ಕೇಂದ್ರ
ಮಂಗಳೂರು

ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಲ್ಯಾಣ - ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆಯ ತೌಲನಿಕ ಅಧ್ಯಯನ

ಹಂಪಿ ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಪಿಎಚ್.ಡಿ. ಪದವಿಗಾಗಿ
ಸಲ್ಲಿಸಿದ ಮಹಾಪ್ರಬಂಧ

ಸಂಶೋಧಕರು
ಕ್ಯಾನ್ಯೂಟ್ ಬರ್ಬೋಜಾ

ಮಾರ್ಗದರ್ಶಕರು
ಡಾ. ರಿಚರ್ಡ್ ಪಾಯಸ್
ಪ್ರಾಧ್ಯಾಪಕರು ಮತ್ತು ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು, ಸಮಾಜಶಾಸ್ತ್ರ ವಿಭಾಗ
ಸೈಂಟ್ ಅಲೋಸಿಯೆಸ್ ಕಾಲೇಜ್, ಮಂಗಳೂರು

೨೦೧೧
ಕರ್ನಾಟಕ ಥಿಯೊಲಾಜಿಕಲ್ ಸಂಶೋಧನಾ ಕೇಂದ್ರ
ಮಂಗಳೂರು

ಯೋಗ್ಯತಾ ಪತ್ರ

ಕ್ಯಾನ್ಯೂಟ್ ಬರ್ಬೋಜಾ ಅವರು ನನ್ನ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನದಲ್ಲಿ ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಅಧ್ಯಯನ ವಿಭಾಗದ ಬಾಹ್ಯ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಯಾಗಿ ಸಂಶೋಧನೆ ನಡೆಸಿ **"ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಲ್ಯಾಣ – ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆಯ ತೌಲನಿಕ ಅಧ್ಯಯನ"** ಎಂಬ ಮಹಾಪ್ರಬಂಧವನ್ನು ಸಿದ್ಧಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಈ ಸಂಶೋಧನಾ ಮಹಾಪ್ರಬಂಧವು ಮೂಲ ಸಂಶೋಧನಾ ಕೃತಿಯಾಗಿದ್ದು ಇಡಿಯಾಗಿ ಇಲ್ಲವೆ ಬಿಡಿಯಾಗಿ ಎಲ್ಲಿಯೂ ಪ್ರಕಟವಾಗಿಲ್ಲವೆಂದು ಪ್ರಮಾಣೀಕರಿಸುತ್ತೇನೆ.

ದಿನಾಂಕ 29/10/2011

ಸ್ಥಳ: ಮಂಗಳೂರು

ಡಾ. ರಿಚರ್ಡ್ ಪಾಯಸ್

ಪ್ರಮಾಣ ಪತ್ರ

"ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಲ್ಯಾಣ – ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆಯ ತೌಲನಿಕ ಅಧ್ಯಯನ" ಎಂಬ ಸಂಶೋಧನಾ ಮಹಾಪ್ರಬಂಧವನ್ನು ಡಾ. ರಿಚರ್ಡ್ ಪಾಯಸ್ ಅವರ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನದಲ್ಲಿ ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಅಧ್ಯಯನ ವಿಭಾಗದ ಬಾಹ್ಯ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಯಾಗಿ ಸಿದ್ಧಪಡಿಸಿದ್ದೇನೆ.

ಈ ಸಂಶೋಧನಾ ಮಹಾಪ್ರಬಂಧವು ಮೂಲ ಸಂಶೋಧನಾಕೃತಿಯಾಗಿದ್ದು ಇಡಿಯಾಗಿ ಇಲ್ಲವೆ ಬಿಡಿಯಾಗಿ ಎಲ್ಲಿಯೂ ಪ್ರಕಟವಾಗಿಲ್ಲವೆಂದು ಪ್ರಮಾಣೀಕರಿಸುತ್ತೇನೆ.

ದಿನಾಂಕ 29/10/2011 Canute B

ಸ್ಥಳ: ಮಂಗಳೂರು **ಕ್ಯಾನ್ಯೂಟ್ ಬರ್ಬೋಜಾ**

ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಲ್ಯಾಣ – ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆಯ ತೌಲನಿಕ ಅಧ್ಯಯನ

ಅಧ್ಯಾಯದ ವಿವರಗಳು

ಕೋಷ್ಟಕಗಳ ಪಟ್ಟಿ

ಅಧ್ಯಾಯ ೧

ಅಧ್ಯಯನದ ಸ್ವರೂಪ ಮತ್ತು ವ್ಯಾಪ್ತಿ

ಅಧ್ಯಾಯ ೧

ಅಧ್ಯಯನದ ಸ್ವರೂಪ ಮತ್ತು ವ್ಯಾಪ್ತಿ

ಭಾರತ ದೇಶದ, ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆಗೆ ತೌಲನಿಕವಾಗಿ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಆಳವಾದ ರೀತಿಯಿಂದ ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಸಮಾಜೋ ಆರ್ಥಿಕ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಉನ್ನತೀಕರಣಗೊಳಿಸುವ ಕೆಲವು ಲಾಭದಾಯಕ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸುವುದು ಈ ಅಧ್ಯಯನದ ಉದ್ದೇಶವಾಗಿದೆ. ಅಧ್ಯಯನವು ಮೂರು ರೀತಿಯಿಂದ ಮುಖ್ಯವಾಗಿದೆ. ಮೊದಲನೆಯದಾಗಿ, ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪ, ಸಂಭಾವನೆ, ಉದ್ಯೋಗದ ನಿಬಂಧನೆಗಳು, ಸವಲತ್ತುಗಳು ಮತ್ತು ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಕೊರತೆ ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಕೇಂದ್ರವಾಗಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶೋಚನೀಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯ ಕುರಿತಾದ ನೈಜ ಚಿತ್ರಣವನ್ನು ನೀಡುವ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ಈ ರೀತಿ ಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಣ್ಣ ವಿಭಾಗ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ದೊಡ್ಡ ಗುಂಪಿನ ನಡುವೆ ವೇತನ ನೀಡಿಕೆ ಮತ್ತು ಉಚಿತ ರೀತಿಯಿಂದ ನಡೆಸಿಕೊಳ್ಳುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಇರತಕ್ಕಂತ ಅಪಾರ ಅಂತರವನ್ನು ಇದು ಬೆಳಕಿಗೆ ತಂದಿದೆ.

ಎರಡನೆಯದಾಗಿ, ಈ ಅಧ್ಯಯನವು ಸರಕಾರದ ಕಣ್ಣು ತೆರೆಯಿಸುವ ಪ್ರಯತ್ನ ಕೂಡಾ ಆಗಿದೆ. ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಂತ್ರಾಲಯ ಮತ್ತು ಸರಕಾರೇತರ ಹಾಗೂ ಸ್ವಯಂಸೇವಾ ಏಜೆನ್ಸಿಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶೋಚನೀಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ತೃಣಮೂಲ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ನಿಬಂಧನೆಗಳು ಮತ್ತು ಕಾನೂನುಗಳ ಮೂಲಕ ತಕ್ಷಣ ಇದರತ್ತ ಗಮನವನ್ನು ನೀಡಿ ಕೆಲವು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಮತ್ತು ದಕ್ಷ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಲು ತೀವ್ರರೀತಿಯಿಂದ ಕಾರ್ಯ ನಡೆಸುವಂತೆ ಇದು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿದೆ. ಇದರಿಂದ ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಾಗೆ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೂಡಾ ತಮ್ಮ ಪಾಲನ್ನು ಉಚಿತ ವೇತನ, ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳು, ಸಭ್ಯ ಮತ್ತು ಮಾನವೀಯ ಕೆಲಸ ಪರಿಸರ, ರಜಾ ಸೌಲಭ್ಯ, ಕೆಲಸದ ಭದ್ರತೆ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮಗಳ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಪಡೆಯುವರು.

ಸರಕಾರ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುರಿತು ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರ ಕುರಿತಾಗಿ ಸೂಕ್ತ ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಿ ಅದನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ತರುವ ದಾರಿಯನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಲು ಈ ಅಧ್ಯಯನವು ನೆರವಾಗುವುದು. ಜೊತೆಗೆ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಂಘಟಿತರಾಗಲು ಕೂಡಾ ಇದು ನೆರವಾಗುವುದು.

ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಈ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿರುವ ಸಹ-ಸಂಶೋಧಕರಿಗೆ ತಮ್ಮ ದುಡಿಮೆಯ ಪ್ರತಿಫಲವನ್ನು ಹೋಲಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಇದು ನೆರವಾಗುತ್ತದೆ.

ದುಡಿಮೆಯು ಮನುಷ್ಯನ ಅಸ್ತಿತ್ವದ ಮೂಲಭೂತ ಆಯಾಮವಾಗಿದೆ. ದುಡಿಮೆಯೆನ್ನುವುದು ಸೃಷ್ಟಿಯ ಪ್ರಾರಂಭದಿಂದ ಇರುವಂತಹ ಮನುಷ್ಯನ ಚಟುವಟಿಕೆಯಾಗಿದೆ. ಇದಕ್ಕೆ ವ್ಯಕ್ತಿಗತ, ಕೌಟುಂಬಿಕ ಹಾಗೂ ಸಂವಹನ ಆಯಮಗಳು ಇವೆ. ಬಹುಪಾಲು ಜನರ ಬದುಕಿನ ಗಣನೀಯ ಭಾಗವನ್ನು ವ್ಯಾಪಿಸಿಕೊಂಡಿರುವ ದುಡಿಮೆಯನ್ನು ಅನೇಕ ಬಾರಿ ವ್ಯಕ್ತಿಗತ ಮೌಲ್ಯದ ಸಂಕೇತವಾಗಿ ಕೂಡಾ ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಇದು ಮನುಷ್ಯನಿಗೆ ಅಂತಸ್ತು, ಆರ್ಥಿಕ ಕೊಡುಗೆ ಮತ್ತು ಸ್ವ–ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವ ಸಾಧನವಾಗಿದೆ.

ದುಡಿಮೆಯು ಪ್ರಕೃತಿಯನ್ನು ಪರಿವರ್ತಿಸುವ ಚಟುವಟಿಕೆಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಇದನ್ನು ಸಾಮಾಜಿಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳಲ್ಲಿ ನಿಭಾಯಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ವಿಶಿಷ್ಟ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಕೈಗೊಳ್ಳಲಾಗುವ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ವಿಧಾನವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಈ ಸಂದರ್ಭಗಳು ಮತ್ತು ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಇದರಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡವರಿಂದ ಹೇಗೆ ಮರುವ್ಯಾಖ್ಯಾನಕ್ಕೆ ಒಳಗಾಗುತ್ತವೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ದುಡಿಮೆಯನ್ನು ವಿವರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಯಾವುದೇ ಒಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಚಟುವಟಿಕೆಯು ದುಡಿಮೆಯಾಗಿ ಅಥವಾ ವಿರಾಮವಾಗಿ ಅನುಭೋಗಿಸಲ್ಪಡುತ್ತದೆ. ಅಥವಾ ಅಸ್ತಿತ್ವದ ಕಾಲಬದ್ಧ, ಭಾಗಶಃ ಹಾಗೂ ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳೊಂದಿಗೆ ನಿಕಟ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ. ನೈಜಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ದುಡಿಮೆಯು ವಿರಾಮದ ವಿರೋಧಿ ನೆಲೆಯದ್ದಾಗಿದೆ. ದುಡಿಮೆಯೆಂದರೆ ನಾವು ಮಾಡಲೇ ಬೇಕಾಗಿರುವುದು ಮತ್ತು ಹಣದ ಗಳಿಕೆ ಇರುವಂತಹದು.

ಸಮಾಜಶಾಸ್ತ್ರಜ್ಞರು ಹೇಳುವ ಪ್ರಕಾರ ಕುಟುಂಬದ ಉಗಮ ಮತ್ತು ದುಡಿಮೆಯ ನಡುವೆ ಸಂಬಂಧವಿದೆ. ಪ್ರೊಫೆಸರ್ ರಿವರ್ಸ್ ಅವರು ಕುಟುಂಬವೆಂಬ ಶಬ್ದ ವಿನ್ಯಾಸದಲ್ಲಿ ನಾಲ್ಕು ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಅವುಗಳೆಂದರೆ, ಕುಲ (ವಂಶ), ಮಾತೃಮೂಲೀಯ ಕೂಡು ಕುಟುಂಬ, ಪಿತೃಮೂಲೀಯ ಕೂಡು ಕುಟುಂಬ, ಮತ್ತು ಅಣುಕುಟುಂಬ, ಅಂದರೆ ಹೆತ್ತವರು ಮತ್ತು ಅಪ್ರಾಪ್ತವಯಸ್ಕ ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಮಾತ್ರ ಒಳಗೊಳ್ಳುವ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಕುಟುಂಬ. ಈ ನಾಲ್ಕು ವಿಧಗಳ ಕುಟುಂಬವು ಸಮಾಜದಲ್ಲಿನ ದುಡಿಮೆಯ ನಾಲ್ಕು ಹಂತಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಇರುತ್ತದೆ. ಮೊದಲ ವಿಧವಾಗಿರುವ ವಂಶ ಕುಟುಂಬವು ಬೇಟೆ ಮತ್ತು ಆಹಾರ ಸಂಗ್ರಹಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ್ದಾಗಿದೆ. ಎರಡನೆಯ ವಿಧವಾದ ಮಾತೃಮೂಲೀಯ ಕೂಡುಕುಟುಂಬವು ತನ್ನ ದುಡಿಮೆಯನ್ನು ಗುದ್ದಲಿ ಕೃಷಿ ಮತ್ತು ಪ್ರಾಣಿಗಳ ಸಾಕುವಿಕೆಯನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಗುರುತಿಸಿಕೊಂಡರೆ, ಮೂರನೆಯ ವಿಧವಾದ ಪಿತೃಮೂಲೀಯ ಕೂಡು ಕುಟುಂಬವು ನೇಗಿಲು ಮತ್ತು ಪ್ರಾಣಿಗಳ ಸಾಕುವಿಕೆಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿದ ಕೃಷಿ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಹಂತದ ಪ್ರಮಾಣೀಕೃತ ಉದಾಹರಣೆಯಾಗಿದೆ. ಕೊನೆಯದಾಗಿ ಮತ್ತು ನಾಲ್ಕನೇಯದಾಗಿ, ನಗರಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಪಟ್ಟಣಗಳಲ್ಲಿ ವಾಸವಾಗಿರುವ ಅಣುಕುಟುಂಬವು ಮನುಷ್ಯ ಅಸ್ತಿತ್ವದ ಆಧುನಿಕ ಕೈಗಾರೀಕರಣದ ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿ ಹಂತದ ಫಲವಾಗಿದೆ. ಕೃಷಿ ಪ್ರದೇಶದ ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಬೆಳವಣಿಗೆ ಮತ್ತು ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದ ಮೇಲೆ ನಗರದ ಸಮಾಜೋ–ಆರ್ಥಿಕ

ಬಲಗಳ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಇಂದು ಕೊನೆ ವಿಧದ ಕುಟುಂಬವು ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರಾಧಾನ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ (ದೇಸಾಯಿ ೧೯೭೮: ೩೧).

ಮೂಲಭೂತವಾಗಿ ದುಡಿಮೆಯ ಮೌಲ್ಯದ ನಿರ್ಧಾರವು ದುಡಿಮೆಯ ಲಕ್ಷಣವನ್ನು ಹೊಂದಿಕೊಂಡಿರದೆ, ವ್ಯಕ್ತಿಗತವಾಗಿ ಅದನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿಕೊಂಡು ಇರುತ್ತದೆ. ಈ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯು ಪ್ರಾಚೀನ ಕಾಲದಲ್ಲಿ ವೃತ್ತಿಗನುಗುಣವಾಗಿ ಜನರನ್ನು ವರ್ಗಗಳಾಗಿ ವಿಂಗಡಿಸಿದ್ದಂತಹ ಪ್ರಾಯೋಗಿಕ ರೀತಿಗೆ ಆಧಾರವನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ. ಇದು ತಕ್ಷಣವೇ ಬಹು ಮುಖ್ಯವಾದ ನೈತಿಕ ಸ್ವರೂಪದ ತೀರ್ಮಾನಕ್ಕೆ ಬಂದು ತಲುಪುತ್ತದೆ, ಅದೇನೆಂದರೆ, ಮನುಷ್ಯನು ದುಡಿಮೆಗೆ ನಿಯತವಾಗಿ ಇರುವವನು. ದುಡಿಮೆ 'ಮನುಷ್ಯರಿಗಾಗಿ' ಇರುವಂತಹದಲ್ಲದೇ ಮನುಷ್ಯನು 'ದುಡಿಮೆಗಾಗಿ' ಅಲ್ಲ. ಇದು ಎಷ್ಟರ ಮಟ್ಟಿಗೆ ನಿಜವೋ ಗೊತ್ತಿಲ್ಲ. ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿ ಸ್ವತಂತ್ರರೀತಿಯಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದು ಮತ್ತು ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಈ ಕೆಲಸ ಉದ್ದೇಶವೊಂದನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ ಎಂದು ಮೊದಲೇ ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವುದು. ಇದು ಆ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ಕುರಿತಾದ ನಿರೀಕ್ಷೆಯನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ಉದ್ದೇಶ ಆಂತರಿಕವಾಗಿ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅರ್ಥವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಅಂತಿಮ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯಲ್ಲಿ ಯಾವಾಗಲೂ ಮನುಷ್ಯನೇ ಕೆಲಸದ ಉದ್ದೇಶವಾಗಿರುತ್ತಾನೆ. ಮನುಷ್ಯ ನಡೆಸತಕ್ಕಂತಹ ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸವಿರಲಿ, ಸಾಮಾನ್ಯ ಮೌಲ್ಯ ನಿರ್ಧಾರದಲ್ಲಿ ಅದು ಅತ್ಯಂತ ಏಕತಾನತೆಯ ಬರೀ 'ಸೇವೆ'ಯೇ ಆಗಿರಲಿ, ಅಥವಾ ಅತ್ಯಂತ ಅನಾದಾರದ ಕೆಲಸವೇ ಆಗಿರಲಿ ಅದರ ಉದ್ದೇಶ ಮನುಷ್ಯನೇ ಆಗಿರುತ್ತಾನೆ.

ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕ್ರಾಂತಿಯ ನಂತರ ದುಡಿಮೆಯು ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಸಾಧಿಸಿದೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಭಾಗಶಃ ಕಾರಣವೇನೆಂದರೆ ವಿಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ತಂತ್ರಜ್ಞಾನಗಳ ಬೆಳವಣಿಗೆ, ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಂರಚನೆ ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಕೃತಿಯಲ್ಲಿ ನಡೆದಿರತಕ್ಕಂತಹ ಪ್ರಮುಖ ಸ್ಥಿತ್ಯಂತರಗಳು ಮತ್ತು ದುಡಿಮೆಯ ರಚನೆಯ ಮೇಲೆ ಅದು ಬೀರಿದ ಪರಿಣಾಮಗಳು. ಜಾನ್ ಸಿಯುಲ್ಲಾ (೨೦೦೦) ಅವರ ಅಭಿಪ್ರಾಯದ ಪ್ರಕಾರ ಆಧುನಿಕ ಕಾಲದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೆಚ್ಚು ದುಡಿದವರಾಗಿದ್ದರೆ, ಆಧುನಿಕೋತ್ತರ ಕಾಲದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೆಚ್ಚು ದುಡಿದವರು ಮಾತ್ರವಲ್ಲ, ಹೆಚ್ಚು ಸ್ವಾಧೀನತೆಯಲ್ಲಿ ಇರುವವರು ಕೂಡಾ ಹೌದು. ಯಾಕೆಂದರೆ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ತಮ್ಮ ಕಂಪೆನಿಗಳ ಆರ್ಥಿಕ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದರಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಆಸಕ್ತರಾಗಿದ್ದಾರೆ.

ಇತ್ತೀಚಿಗಿನ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಯ ಭಾವಾವೇಶದ ಚಲನೆಗಳು ಮಂದಗತಿಯಲ್ಲಿ ನಡೆದರೂ ಕೂಡಾ, ಹಲವಾರು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕ ಖಯಾಲಿಗಳು ದುಡಿಮೆ ಮತ್ತು ದುಡಿಮೆಯ ಸ್ಥಿತಿಗಳಿಗೆ ಅಪಾರ ಹಾನಿಯನ್ನು ಉಂಟುಮಾಡಿವೆ. ಜೊತೆಗೆ ಜಾಗತೀಕರಣವು ತನ್ನ ಹೊರಗುತ್ತಿಗೆ ಹಾಗೂ ಕಡಲಕರೆಯಾಚೆಗಿನ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಗಳಿಂದ ದುಡಿಮೆಯ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಸಂಕೀರ್ಣಗೊಳಿಸಿದೆ. ಆದರೆ ಇವುಗಳು ಮನುಷ್ಯರಿಗಾಗಿ ಮನಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಮತ್ತು ದುಡಿಮೆಯ ಅರ್ಥವನ್ನು ಮರುಸ್ಥಾಪಿಸಲು ಅನೇಕ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿವೆ.

ದುಡಿಮೆಯ ಘನತೆಯನ್ನು ಪ್ರಥಮವಾಗಿ ವ್ಯಕ್ತಿನಿಷ್ಟ ಆಯಾಮದಲ್ಲಿ ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಬೇಕೇ ವಿನಾ ವಸ್ತುನಿಷ್ಟ ಆಯಾಮದಲ್ಲಿ ಅಲ್ಲ. ದುಡಿಮೆಯು ಬರೀ ಉತ್ಪಾದನಾವಿಚಾರವಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲ, ಅದು ಮನುಷ್ಯನ ಚಟುವಟಿಕೆಯೂ ಆಗಿರುತ್ತದೆ. ಅದು ಬಂಡವಾಳಕ್ಕಿಂತ ದುಡಿಮೆಗೆ ಆದ್ಯತೆಯನ್ನು ನೀಡುವ ನಿಯಮವನ್ನು ಅನುಸರಿಸುತ್ತದೆ. ಯಾಕೆಂದರೆ, ದುಡಿಮೆಯು ಯಾವಾಗಲೂ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ದಕ್ಷತಾ ಕಾರಣವಾಗಿರುತ್ತದೆ, ಬಂಡವಾಳವು ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಒಟ್ಟು ಸಂಗ್ರಹವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಇದು ಬರಿ ಸಾಧನವಾಗಿ ಅಥವಾ ಸಾಧನಾಕಾರಣವಾಗಿ ಉಳಿಯುತ್ತದೆ. ಬಂಡವಾಳದ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯು ಮನುಷ್ಯನ ಬಳಕೆಗೆ ಇರುವಂತಹ ಪ್ರಾಕೃತಿಕ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನಷ್ಟೇ ಒಳಗೊಂಡಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಸಾಧನಗಳ ಒಟ್ಟು ಸಂಗ್ರಹವನ್ನು ಕೂಡಾ ಅದು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ಇಲ್ಲಿ ಮನುಷ್ಯನು ಪ್ರಾಕೃತಿಕ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ತನ್ನ ಅಗತ್ಯಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಪರಿವರ್ತಿಸಿಕೊಂಡು, ಒಂದು ವಿಧದಲ್ಲಿ ಅದನ್ನು ಮಾನವೀಕರಣಗೊಳಿಸುತ್ತಾನೆ. ಇಲ್ಲಿ ಗಮನಿಸಬೇಕಾದ ಅಂಶವೆಂದರೆ, ಈ ಎಲ್ಲಾ ಸಾಧನಗಳು ಮನುಷ್ಯನ ದುಡಿಮೆಯ ಚಾರಿತ್ರಿಕ ಪರಂಪರೆಯ ಪ್ರತಿಫಲವಾಗಿದೆ.

ಉತ್ಪಾದನಾ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ದುಡಿಮೆಯು ಒಂದು ಪ್ರಮುಖ ವಿಚಾರವಾಗಿದೆ. ಯಾವುದೇ ದೇಶದ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮತ್ತು ಅಂತರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ದೃಷ್ಟಿಕೋನದಲ್ಲಿ ಇದು ಅತ್ಯಂತ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ. ದೇಶವೊಂದರ ಭವಿಷ್ಯದ ಸಮೃದ್ಧಿಯು ದೊಡ್ಡಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ದುಡಿಮೆಯನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿರುತ್ತದೆ. ಇದು ದೇಶದ ಮಿಲಿಯಗಟ್ಟಲೆ ಜನರ ಲಾಭಕ್ಕಾಗಿ ರೂಪಿಸಿದಂತಹ ಪ್ರಗತಿಪರ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ದುಡಿಮೆಯು ಮನುಷ್ಯನಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿಚಾರವಾಗಿದೆ. ಆದುದರಿಂದ, "ದುಡಿಮೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿಷಯಗಳ ಚರ್ಚೆಯಲ್ಲಿ ಆರ್ಥಿಕ ಮಾತ್ರವಲ್ಲ, ನೈತಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಪರಿಭಾವನೆಗಳನ್ನು ಕೂಡಾ ಗಣನೆಗೆ ತಂದುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ" (ಭಾಗೋಲಿವಾಲ ೧೯೯೫: ೨).

ದಿ ಇಲಸ್ಟ್ರೇಟೆಡ್ ವರ್ಲ್ಡ್ ಎನಸೈಕ್ಲೋಪೀಡಿಯಾವು ದುಡಿಮೆಯನ್ನು 'ವೇತನಕ್ಕಾಗಿ ಅಥವಾ ಹಣಸಂದಾಯಕ್ಕಾಗಿ ದುಡಿಯುವ ಎಲ್ಲಾ ಜನರು' ಎಂದು ನಿರ್ವಚಿಸಿದೆ (ಕುಮಾರಿ ೧೯೯೬: ೮೮). ಸ್ಥೂಲವಾಗಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ದುಡಿಮೆಯು ಆರ್ಥಿಕ ವಿಚಾರಕ್ಕಾಗಿ ನಡೆಸತಕ್ಕಂತಹ ಯಾವುದೇ ದೈಹಿಕ ಅಥವಾ ಮಾನಸಿಕ ಕೆಲಸವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ದುಡಿಮೆಯ ಕುರಿತು ಮಾರ್ಶಲನ ನಿರ್ವಚನ ಹೀಗಿದೆ: "ಕೆಲಸದಿಂದ ನೇರವಾಗಿ ಪಡೆಯತಕ್ಕಂತಹ ಸಂತೋಷವನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ, ಉತ್ತಮವಾದುದನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಮನಸ್ಸು ಅಥವಾ ದೇಹವು ಭಾಗಶಃ ಅಥವಾ ಪರಿಪೂರ್ಣ ರೀತಿಯಿಂದ ನಡೆಸತಕ್ಕಂತಹ ಯಾವುದೇ ಶ್ರಮ " (೧೯೬೧: ೫೪) ದುಡಿಮೆಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. "ದುಡಿಮೆ" "ದುಡಿಮೆದಾರ" 'ಕೆಲಸಗಾರ" "ಕಾರ್ಮಿಕ" ಮತ್ತು "ಉದ್ಯೋಗಿ" ಇತ್ಯಾದಿ ಪದಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಚರ್ಚೆಯಲ್ಲಿ ಸಮಾನಾರ್ಥಕವಾಗಿ ಬಳಕೆಯಾಗುತ್ತವೆ. ವೇತನ (ಕೂಲಿ) ದುಡಿಮೆದಾರನೆಂದರೆ ಬದುಕಿಗೆ

ಆಧಾರವಾಗಿರುವ ಬೇರೆ ಯಾವುದೇ "ಸಾಕಾಗುವಷ್ಟು" ಸಮರ್ಥ ಮೂಲಗಳಿಲ್ಲದೆ ತಮ್ಮ ದುಡಿಮೆ ಬಲವನ್ನು (ಅಂದರೆ ಬೌದ್ಧಿಕವಾಗಿ ಅಥವಾ ಮಾನಸಿಕವಾಗಿ ದುಡಿಯುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು) ಮಾರಾಟ ಮಾಡಿ ಅದಕ್ಕೆ ಬದಲಾಗಿ ಕೂಲಿ ಅಥವಾ ವೇತನವನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಕೆಲಸಗಾರರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಅಥವಾ ಸಂಬಂಧ ಪಟ್ಟ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಾವು ಸಲ್ಲಿಸಿದ ಸೇವೆಗಳಿಗೆ ಪಡೆಯುವ ಸಂಭಾವನೆಯ ದೊಡ್ಡ ಭಾಗದಿಂದ (ವರಮಾನದ ಅರ್ಧಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು, ಹಣ ಮತ್ತು ನಿಜದ) 'ಸಾಕಾಗುವಷ್ಟು' ಎಂಬ ಪದವನ್ನು ಆಯ್ದುಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ.

'ಕಾರ್ಮಿಕ' ಎಂಬ ಪದವು ಏಕತ್ರೀಕರಣಗೊಳಿಸದ ವಿಭಾಗವಾಗಿದ್ದು ಇದರಲ್ಲಿ ಎರಡು ವಿಧಗಳನ್ನು ಜೋಡಿಸಲಾಗಿದೆ. ಅವುಗಳೆಂದರೆ ಫಲದಾಯಕ ಮತ್ತು ಫಲದಾಯಕವಲ್ಲದ. "ಫಲದಾಯಕ" ಕಾರ್ಮಿಕ ಎಂಬ ಪದವು ನೇರ ಉತ್ಪಾದಕರನ್ನು ಉದ್ದೇಶಿಸಿ ಇರುತ್ತದೆ. ಇವರು ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿ ಉದ್ದಿಮೆಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಮೌಲ್ಯಗಳನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುತ್ತಾರೆ. ಇದರಿಂದ "ಉತ್ಪಾದಕ" ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿಗಳಿಗೆ ಇವರನ್ನು ಉಚಿತರೀತಿಯಿಂದ ಬಳಸುವುದು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ದುಡಿಮೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಉಳಿದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು 'ಅನುತ್ಪಾದಕ'ವೆಂದು ಹೆಸರಿಸಲಾಗಿದೆ (ಚಕ್ರವರ್ತಿ ೨೦೦೮: ೭೭).

೧.೧ ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಇತರ ವಾಸ್ತವಾಂಶಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ದುಡಿಮೆ

ಆರ್ಥಿಕ ತಜ್ಞರು ಬಹಳ ಹಿಂದೆ ಗುರುತಿಸಿದಂತೆ ಜನರು ತಮಗೆ ಬೇಕಾಗಿರುವುದನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸಲು ನಾಲ್ಕು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ವಾಸ್ತವಾಂಶಗಳನ್ನು ಬಳಸುತ್ತಾರೆ. ಅವುಗಳೆಂದರೆ ಜಮೀನು (ಭೂಮಿ), ದುಡಿಮೆ, ಬಂಡವಾಳ ಮತ್ತು ಉದ್ದಿಮೆ. ಇವುಗಳನ್ನು ಉತ್ಪಾದನೆಯ ವಾಸ್ತವಾಂಶಗಳೆಂದು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಅಂಶವು ಸರಕಿನ ಉತ್ಪಾದನೆಯಲ್ಲಿ ವಿಶಿಷ್ಟ ಪಾತ್ರವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಇಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ವಾಸ್ತವಾಂಶವನ್ನು ಉಳಿದೆರಡರಿಂದ ಭಿನ್ನವಾಗಿ ಗುರುತಿಸುವುದು ಸಾಧ್ಯವಿದೆ.

ಜಮೀನು ಅಥವಾ ಭೂಪ್ರದೇಶವೆಂದರೆ ಭೂಮಿಯ ಹೊರಭಾಗವಷ್ಟೇ ಆಗಿರದೆ ಮನುಷ್ಯನ ಸೃಷ್ಟಿಗೆ ಹೊರತಾಗಿರುವ ಎಲ್ಲವನ್ನೂ ಇದು ಒಳಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಜಮೀನಿನ ನಿರ್ವಚನದಲ್ಲಿ ಗಾಳಿ, ಸೂರ್ಯನ ಬೆಳಕು, ಕಾಡುಗಳು, ಭೂಮಿ, ನೀರು ಮತ್ತು ಖನಿಜಗಳು ಸೇರುತ್ತವೆ. ಇವುಗಳೆಲ್ಲವೂ ಪ್ರಕೃತಿಯ ಶಕ್ತಿಸ್ವರೂಪಗಳು ಅಥವಾ ಅವಕಾಶಗಳಾಗಿವೆ. ಜಮೀನಿನ ಮೇಲೆ ದುಡಿಮೆ ಬಂಡವಾಳವನ್ನು ಹೂಡುವುದರ ಮೂಲಕ ಹಣವನ್ನು ಗಳಿಸುತ್ತದೆ. ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಸ್ಪರ್ಶವೇದ್ಯ ವಸ್ತುಗಳು ಪ್ರಕೃತಿಯ ಕಚ್ಚಾವಸ್ತುಗಳಿಂದ ತಯಾರಿಸಿದವುಗಳಾಗಿವೆ. ಎಲ್ಲಾ ಜೀವಿಗಳಿಗೆ ಬದುಕುಳಿಯುವ ಸಲುವಾಗಿ ಜೀವನಾವಶ್ಯಕ ವಸ್ತುಗಳ ಅಗತ್ಯವಿರುವುದರಿಂದ ಜಮೀನಿನ ಕೆಲವು ಭಾಗದೊಂದಿಗೆ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಇಟ್ಟುಕೊಂಡಿರುವುದು ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರ ಅಗತ್ಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಉತ್ಪಾದನೆಯಲ್ಲಿ ಭೂಮಿಯು ನಿಷ್ಕ್ರಿಯ ವಸ್ತುವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಭೂಮಿ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿ ಇರುತ್ತದೆ, ಅಷ್ಟೇ. ನಮ್ಮ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಬಯಕೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸುವ

ಸಲುವಾಗಿ ಪ್ರಕೃತಿಯನ್ನು ಬಳಸುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಮನುಷ್ಯರು ಪ್ರಾಕೃತಿಕ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ; ಅವರು ಶ್ರಮಪಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ, ಉತ್ಪಾದನೆಯಲ್ಲಿನ ಮನುಷ್ಯನ ಶ್ರಮವನ್ನು ದುಡಿಮೆಯೆಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ. ಆರ್ಥಿಕತಜ್ಞರ ಪ್ರಕಾರ ದುಡಿಮೆಯೆಂದರೆ ನೈಸರ್ಗಿಕ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ತನ್ನ ಸಂತೃಪ್ತಿಗೆ ಪರಿವರ್ತಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಮನುಷ್ಯ ನಡೆಸುವ ಶ್ರಮ – ಅದು ಶಾರೀರಿಕ ಅಥವಾ ಮಾನಸಿಕ ಅಥವಾ ಎರಡನ್ನೂ ಒಳಗೊಂಡಿರುವಂತಹದು.

ಪ್ರಕೃತಿಯ ವಸ್ತುವು ದುಡಿಮೆಯಿಂದ ಮನುಷ್ಯನ ಬಯಕೆಯನ್ನು ತೃಪ್ತಿಪಡಿಸುವ ಸ್ಪರ್ಶವೇದ್ಯ ವಸ್ತುವಾಗಿ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿ ವಿನಿಮಯ ಮೌಲ್ಯವನ್ನು ಪಡೆದಾಗ ನಾವು ಅದನ್ನು ಸರಕಿನ ಸಂಪತ್ತು ಎಂದು ಕರೆಯುತ್ತೇವೆ. (ದುಡಿಮೆ ವಸ್ತುವನ್ನು ನೀಡದೆ ಬಯಕೆಯನ್ನು ನೇರವಾಗಿ ಪೂರೈಸಿದರೆ ಅದನ್ನು "ಸೇವೆಗಳು" ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ. ಹೀಗೆ, ದುಡಿಮೆಯು ಆರ್ಥಿಕತೆಗೆ "ಸರಕು"ಗಳನ್ನು ಮತ್ತು "ಸೇವೆಗಳ"ನ್ನು ನೀಡುತ್ತದೆ ಎಂದು ಆರ್ಥಿಕತಜ್ಞರು ತಿಳಿಸುತ್ತಾರೆ.) ಸಂಪತ್ತಿನ ಕೆಲವು ಭಾಗವು ಮತ್ತಷ್ಟು ಸಂಪತ್ತನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಸಲುವಾಗಿ ಬಳಕೆಯಾದಾಗ ಆರ್ಥಿಕತಜ್ಞರು ಅದನ್ನು ಬಂಡವಾಳವೆಂದು ಉಲ್ಲೇಖಿಸುತ್ತಾರೆ. ಬಡಗಿಯು ಮೇಜು ತಯಾರಿಸಲು ಸುತ್ತಿಗೆ, ಮೊಳೆ ಉಪಕರಣ, ಮತ್ತು ಗರಗಸವನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸುತ್ತಾನೆ. ಮೇಜು ವಿನಿಮಯ ಮೌಲ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ. ಮೇಜನ್ನು ಚಿಲ್ಲರೆ ವ್ಯಾಪಾರಿಗೆ ತಲುಪಿಸುವ ವಾಹನ, ಸುತ್ತಿಗೆ ಮತ್ತು ಇತರ ಉಪಕರಣಗಳು ಮತ್ತು ಲೆಕ್ಕಪತ್ರದ ಪುಸ್ತಕ ಇವೆಲ್ಲವೂ ಬಂಡವಾಳದ ವಿವಿಧ ರೂಪಗಳಾಗಿರುತ್ತವೆ. ಸಂಪತ್ತು ಮತ್ತು ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಉತ್ಪಾದಿಸಲು ಬಂಡವಾಳವು ದುಡಿಮೆಯ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುತ್ತದೆ. ಆದುದರಿಂದ, ಬಂಡವಾಳದ ಸರಕುಗಳಿಗೆ ಯಾವಾಗಲೂ ಬೇಡಿಕೆ ಇದ್ದೇ ಇರುತ್ತದೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ದುಡಿಮೆ ಈ ಮಾಲುಗಳ ವಿತರಣೆಯಲ್ಲಿ ಬಳಕೆಯಾಗುತ್ತದೆ ವಿನಾ ಬಯಕೆಯನ್ನು ಪೂರೈಸುವ ಬಳಕೆ ವಸ್ತುಗಳ ನೇರ ವಿತರಣೆಯಲ್ಲಿ ಅಲ್ಲ.

ಸರಕು ಅಥವಾ ಸೇವೆಯನ್ನು ಉತ್ಪಾದನೆಗೆ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ಒಳವಿಚಾರಗಳನ್ನು ಮೀರಿ ಜಮೀನು, ದುಡಿಮೆ, ಬಂಡವಾಳ ಮತ್ತು ಉದ್ಯಮಶೀಲತೆ ಇರುತ್ತದೆ. ಉದ್ದಿಮೆದಾರನೆಂದರೆ ವಿಚಾರವೊಂದನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಎಲ್ಲಾ ವಾಸ್ತವಾಂಶಗಳನ್ನು ಒಟ್ಟುಗೂಡಿಸಿ ಆರ್ಥಿಕ ಲಾಭವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಪ್ರಯತ್ನ ನಡೆಸುವ ವ್ಯಕ್ತಿಯಾಗಿರುತ್ತಾನೆ. ವ್ಯವಹಾರದ ಎಲ್ಲಾ ಅಪಾಯಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಲಾಭಗಳನ್ನು ಕೂಡಾ ಅವನು ಸ್ವೀಕರಿಸುತ್ತಾನೆ. ಬಂಡವಾಳವೆಂದರೆ ಸರಕು ಅಥವಾ ಸೇವೆಯ ಉತ್ಪಾದನೆಯಲ್ಲಿ ಬಳಕೆಯಾಗುವ ಎಲ್ಲಾ ಉಪಕರಣಗಳು ಮತ್ತು ಯಂತ್ರಗಳಾಗಿವೆ.

ದುಡಿಮೆಯು ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಕ್ರಿಯಾಶೀಲ ಅಂಶವಾಗಿದೆ. ದುಡಿಮೆಯಿಲ್ಲದೆ ಜಮೀನಿನಿಂದ ಅಥವಾ ಬಂಡವಾಳದಿಂದ ಹೆಚ್ಚು ಉತ್ಪಾದನೆ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ದುಡಿಮೆದಾರನಿಂದ ದುಡಿಮೆಯನ್ನು ಪ್ರತ್ಯೇಕಿಸುವುದು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. ವ್ಯಕ್ತಿ ತನ್ನ ಸೇವೆಯನ್ನು ಇನ್ನೊಬ್ಬರಿಗಾಗಿ ಮೀಸಲಿಡುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಅವನು/ಅವಳು ಆ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಇರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಪ್ರತಿಫಲ ಪಡೆಯುವ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಇತರ ಅಂಶಗಳಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ ದುಡಿಮೆಯಿಂದ

ಹೆಚ್ಚಿನದನ್ನು ನಿರೀಕ್ಷಿಸುವ ಹಾಗಿಲ್ಲ. ದುಡಿಮೆ ಅತ್ಯಂತ ಬೇಗ ಕ್ಷಯಿಸಿಹೋಗುವ ವಿಚಾರವಾಗಿರುವುದರಿಂದ, ಕೆಲಸವಿಲ್ಲದೆ ಸುಮ್ಮನೆ ಇರುವುದಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ವೇತನಕ್ಕೆ ದುಡಿಮೆದಾರ ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ದುಡಿಮೆಯ ಉಪಯೋಗ ಪಡೆಯದೇ ಹೋದರೆ ಮುಂದೆ ಅದರ ಬೆಲೆಯನ್ನು ತೆರಬೇಕಾಗಬಹುದು. ಸಮಾಜಕ್ಕೆ ಅದರಿಂದ ಖಾಯಂ ನಷ್ಟವಾಗುವುದು ಮತ್ತು ಉತ್ಪನ್ನಕಾರಕ ಸಂಪನ್ಮೂಲವನ್ನು ಹಾಳುಗೆಡವಿದಂತಾಗುವುದು. ಆದುದರಿಂದ ನಿರುದ್ಯೋಗ ಸಮಸ್ಯೆಯು, ಬಂಡವಾಳ ಮತ್ತು ಭೂಮಿಯ ನಿರ್ಬಳಕೆಗಿಂತ (ಉಪಯೋಗ ಪಡೆಯದಿರುವುದು) ಹೆಚ್ಚು ಗಂಭೀರವಾದ ಸಮಸ್ಯೆಯಾಗಿದೆ.

ದುಡಿಮೆದಾರ ತನ್ನ ದುಡಿಮೆಯನ್ನು ಮಾರಾಟ ಮಾಡುತ್ತಾನೆಯೇ ವಿನಹ ತನ್ನನ್ನಲ್ಲ. ಗುಲಾಮಗಿರಿ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿದ್ದ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರರು ತಮ್ಮ ದೇಹಗಳನ್ನು ಕೂಡಾ ಮಾಲಿಕರಿಗೆ ಮಾರಿಬಿಡುತ್ತಿದ್ದರು. ಈಗ ಅಂತಹ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಇಲ್ಲ. ದುಡಿಮೆಯೆನ್ನುವುದು ವಿಭಿನ್ನ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ಹೀಗಾಗಿ ದುಡಿಯುವ ವರ್ಗದಲ್ಲಿ ಕುಶಲತೆಯುಳ್ಳವರು, ಕುಶಲತೆ ಇಲ್ಲದವರು, ತರಬೇತಿ ಹೊಂದಿದವರು, ತರಬೇತಿ ಇಲ್ಲದಿರುವವರು ಕಂಡುಬರುತ್ತಾರೆ.

ದುಡಿಮೆ ಚಲನಶೀಲವಾದುದು. ಅದು ಒಂದು ಪ್ರದೇಶದಿಂದ ಇನ್ನೊಂದು ಪ್ರದೇಶಕ್ಕೆ, ಒಂದು ವೃತ್ತಿಯಿಂದ ಇನ್ನೊಂದು ವೃತ್ತಿಗೆ ಚಲಿಸಬಲ್ಲದು. ಹಾಗಿದ್ದರೂ ಸಂಸ್ಕೃತಿ, ಭಾಷೆ, ಪರಿಸರ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ಹಾಗೂ ಸಾಮಾಜಿಕ ಜೀವನದಲ್ಲಿ ನಿಯಮಿತ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳು ಇರುವುದರಿಂದ ದುಡಿಮೆ ಬಂಡವಾಳದ ಹಾಗೆ ಚಲನಶೀಲವಲ್ಲ.

ದುಡಿಮೆಯ ಪೂರೈಕೆಯು ಸ್ಥಿತಿಸ್ಥಾಪಕ ರೀತಿಯದಲ್ಲ. ದುಡಿಮೆಯ ಪೂರೈಕೆಯಲ್ಲಿ ತಕ್ಷಣ ಹೆಚ್ಚು ಕಡಿಮೆಯಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಮುಗ್ಗಟ್ಟಿನ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ದುಡಿಮೆ ಪೂರೈಕೆಯಲ್ಲಿ ಕಡಿತ ಮಾಡುವಂತಿಲ್ಲ. ಆದುದರಿಂದಲೇ ವೇತನದಲ್ಲಿ ಕಡಿತ ಉಂಟಾಗುವುದು.

ಪೂರೈಕೆ ಮತ್ತು ಬೇಡಿಕೆ ಕಾಯಿದೆಯು ಅದರ ಬೆಲೆಯ (ಕೂಲಿ/ವೇತನ) ಮೇಲೆ ಬೀರಿದ ಪರಿಣಾಮದಿಂದಾಗಿ, ದುಡಿಮೆಯನ್ನು ಸರಕಿನ ರೂಪವಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ದುಡಿಮೆಯ ಕುರಿತಾದ ಈ ಸರಕು ಪರಿಕಲ್ಪನೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ೧೦ ಮೇ, ೧೯೪೪ರಲ್ಲಿ ನಡೆದ ಐಎಲ್ಒನ ೨೬ನೇ ಅಧಿವೇಶನದ ಡಿಕ್ಲರೇಶನ್ ಆಫ್ ಫಿಲೆಡೆಲ್ಫಿಯಾದಲ್ಲಿ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಅನೇಕ ಮೂಲಭೂತ ನಿಯಮಗಳೊಂದಿಗೆ, ದುಡಿಮೆ ಸರಕು ಅಲ್ಲವೆಂದು ಮತ್ತೊಮ್ಮೆ ದೃಢೀಕರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಇದನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿ ಬಂದಂತಹ ದುಡಿಮೆಯ ಮಾನವೀಯ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯಲ್ಲಿ ಮನುಷ್ಯನ ಘನತೆಯನ್ನು ಗೌರವಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ದುಡಿಮೆದಾರರನ್ನು ಯಂತ್ರದ ಗಾಲಿಹಲ್ಲಿನಂತೆ ಕಾಣದೆ ಮನುಷ್ಯರಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕು ಎಂಬ ವಿಚಾರಕ್ಕೆ ಪ್ರಾಧಾನ್ಯ ನೀಡಲಾಯಿತು.

೧.೨ ಭಾರತೀಯ ದುಡಿಮೆ

ಭಾರತೀಯ ದುಡಿಮೆಯ ಮುಖ್ಯ ಲಕ್ಷಣವೆಂದರೆ ವಲಸಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಬಡತನ, ಅನಕ್ಷರತೆ, ಜಾತಿಪದ್ಧತಿ, ರೀತಿರಿವಾಜುಗಳು, ಸಂಪ್ರದಾಯಗಳು, ಧರ್ಮ, ಪ್ರದೇಶ ಲಿಂಗ ಇತ್ಯಾದಿಗಳು ಮತ್ತು ನಿರುದ್ಯೋಗ. ಹಿಂದೂ ಧರ್ಮದಲ್ಲಿನ ಸಾಮಾಜಿಕ ವರ್ಗಗಳ ವಿನ್ಯಾಸವನ್ನು "ಜಾತಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ" ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ಮೂಲಭೂತ ಜಾತಿಯು ವರ್ಣವಾಗಿದೆ. ಉಪಜಾತಿ, ಅಥವಾ ಜಾತಿ, ಹುಟ್ಟು, ಬದುಕು, ಮಟ್ಟ ಇವುಗಳು ವರ್ಣದ ಉಪವರ್ಗಗಳಾಗಿವೆ. ವರ್ಣ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ಜನರು ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಕೆಲಸ ಮತ್ತು ಅವರ ದೈನಂದಿನ ಜೀವನದ ಚಟುವಟಿಕೆಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿದ ಸಾಮಾಜಿಕ ಕ್ರಮವಾಗಿದೆ.

ಮೂರು ಸಾವಿರ ವರ್ಷಗಳಷ್ಟು ಪ್ರಾಚೀನವಾಗಿರುವ ಮೌಖಿಕ ಸಾಹಿತ್ಯ ಋಗ್ವೇದದ ಪ್ರಕಾರ, ಬ್ರಹ್ಮ ಸೃಷ್ಟಿಸಿದ ಮೂಲಪುರುಷನ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಅಂಗಗಳಿಂದ ನಾಲ್ಕು ವರ್ಣಗಳು ಹುಟ್ಟಿಕೊಂಡಿವೆ. ಈ ನಾಲ್ಕು ವರ್ಣಗಳು ಅಥವಾ ಜಾತಿಗಳೆಂದರೆ ಬ್ರಾಹ್ಮಣ, ಕ್ಷತ್ರಿಯ, ವೈಶ್ಯ ಮತ್ತು ಶೂದ್ರ. ಇದರಲ್ಲಿ ಬ್ರಾಹ್ಮಣರು ಅತ್ಯುನ್ನತ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿದ್ದು ಗೌರವ ಮತ್ತು ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ. ಶೂದ್ರರನ್ನು ಅತ್ಯಂತ ಕೆಳಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಶ್ರೇಣೀಕೃತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿರುವ ಸಾಮಾಜಿಕ ಗುಂಪುಗಳೆಂದರೆ: ದ್ವಿಜರೆಂದು ಕರೆಯಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಪುರೋಹಿತವರ್ಗದ ಬ್ರಾಹ್ಮಣರು, ಯೋಧ ವೃತ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಕ್ಷತ್ರಿಯರು, ವ್ಯಾಪಾರಿವರ್ಗದ ವೈಶ್ಯರು ಮತ್ತು ಕೊನೆಯದಾಗಿ ದುಡಿಮೆದಾರರಾಗಿರುವ ಶೂದ್ರರು. ಈ ವರ್ಣಗಳು ವ್ಯಕ್ತಿಯ ವೃತ್ತಿ, ಅವರ ಆಹಾರ ಕ್ರಮಗಳು ಮತ್ತು ಇತರ ವರ್ಣಗಳ ಜೊತೆಗಿನ ಅವರ ಸಂಬಂಧಗಳ ಮೇಲೆ ಕೂಡಾ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಬೀರುತ್ತವೆ. ಉನ್ನತ ವರ್ಣಕ್ಕೆ ಸೇರಿದವರು ಅವಕಾಶ ಮತ್ತು ಸಂಪತ್ತನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ. ಕೆಳವರ್ಣದವರು ಕೆಳಮಟ್ಟದ ಕೆಲಸಗಾರರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ.

ಬ್ರಾಹ್ಮಣ, ಕ್ಷತ್ರಿಯ, ವೈಶ್ಯ ಮತ್ತು ಶೂದ್ರರ ಕಾರ್ಯಗಳು ಅವರ ಹುಟ್ಟು ಸ್ವಭಾವದ ಮೂರು ಅಧಿಕಾರಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ವಿಭಿನ್ನ ರೀತಿಯದ್ದಾಗಿ ಇರುತ್ತವೆ. ಬ್ರಾಹ್ಮಣರ ಕೆಲಸವೆಂದರೆ ಶಾಂತಿ, ಸಾಮರಸ್ಯ, ಸಂಯಮ ಮತ್ತು ತ್ರಿಕರಣಶುದ್ಧಿ; ಕ್ಷಮೆ ಮತ್ತು ಋಜುತ್ವವನ್ನು ಪ್ರೀತಿಸುವುದು; ದರ್ಶನ ಮತ್ತು ಶ್ರದ್ಧೆ. ಕ್ಷತ್ರಿಯರಲ್ಲಿ ಧೈರ್ಯ, ಕಿಚ್ಚು, ಸ್ಥಿರತೆ, ಯುಕ್ತಿ, ಎದೆಗಾರಿಕೆ, ಔದಾರ್ಯ ಮತ್ತು ಆಢ್ಯ ನಾಯಕತ್ವವಿರುತ್ತದೆ. ವ್ಯಾಪಾರ, ಬೇಸಾಯ ಮತ್ತು ಪ್ರಾಣಿ ಸಾಕಣೆ ವೈಶ್ಯರ ವೃತ್ತಿಯಾಗಿದ್ದು, ಸೇವಾಕಾರ್ಯ ಶೂದ್ರರ ವೃತ್ತಿಯಾಗಿದೆ.

ಶತಮಾನಗಳಿಂದ ಜಾತಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮತ್ತು ಅದರ ಉಪ ವಿಭಾಗಗಳು ಭಾರತೀಯ ಸಮಾಜದ ಪ್ರಮುಖ ಖಂಡಗಳಾಗಿವೆ. ವೃತ್ತಿಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ವರ್ಣ ಮತ್ತು ಜಾತಿಗಳಾಗಿ ಜನರನ್ನು ವಿಂಗಡಿಸಲಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಯಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ಕೌಶಲ್ಯಗಳನ್ನು ಲಕ್ಷ್ಯದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗವನ್ನು ಅನೇಕ ಜಾತಿಗಳಾಗಿ ವಿಂಗಡಿಸಲಾಗಿದೆ. ಕೌಶಲ್ಯ ಮತ್ತು ನಿಪುಣತೆ ತಲೆಮಾರುಗಳ ಮೂಲಕ ಮುಂದುವರಿದರೆ, ವೃತ್ತಿಯು ಕುಟುಂಬದ ಶ್ರೇಣಿಯಲ್ಲಿದ್ದು ಅದು ಕುಟುಂಬದ ವೃತ್ತಿಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿ ತನ್ನ ವಂಶಕ್ಕೆ ಸೇರಿದವರಿಗೆ ಕುಲವೃತ್ತಿಯ ಜಟಿಲತೆ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ನಿಪುಣತೆಯನ್ನು ಹೇಳಿಕೊಡುತ್ತಾನೆ.

ಹೀಗಾಗಿ, ಕೌಶಲ್ಯ ಮತ್ತು ತಜ್ಞತೆಗಳು ಕುಲಕ್ಕೆ ಸೀಮಿತವಾಗಿ ಉಳಿಯುತ್ತವೆ. ಕಸುಬಿನ ಜ್ಞಾನವನ್ನು ಬಹಿರಂಗ ಪಡಿಸದೆ ರಹಸ್ಯವಾಗಿ ಕಾಪಾಡಿಕೊಂಡು ಬರುವುದರಿಂದ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಕೌಶಲ್ಯ ಮತ್ತು ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಮೌಲ್ಯ, ಯೋಗ್ಯತೆ ಮತ್ತು ಬೇಡಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಳ ಮೂಡಿತು. ವರ್ಗ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಕ್ರಮ ಅತ್ಯಂತ ಕಟ್ಟುನಿಟ್ಟಿನದ್ದರಿಂದ ಊರ್ಧ್ವ ಚಲನೆಗೆ ಅವಕಾಶ ಕಡಿಮೆ ಇತ್ತು. ಹೀಗಾಗಿ ಅದು ಸಾಮಾಜಿಕ ವಿಭಿನ್ನತೆ, ಗುಂಪುಗಾರಿಕೆ ಮತ್ತು ಕ್ರಮಗಳ ಸಂಕುಚಿತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಾಗಿತ್ತು. ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ವಸ್ತುವಿನ ತಯಾರಿಕೆಯ ಚಟುವಟಿಕೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಜಾತಿಗೆ ಸೀಮಿತವಾಗಿ, ಕುಟುಂಬದ ವೃತ್ತಿಯನ್ನು ಪೀಳಿಗೆಯಿಂದ ಪೀಳಿಗೆಗೆ ಮುಂದುವರಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಸೂಕ್ಷ್ಮ ಸ್ವರೂಪದ ಕಲಾಕೌಶಲ್ಯ ಮತ್ತು ವಿಶೇಷಜ್ಞತೆಯನ್ನು ತಮ್ಮಲ್ಲಿಯೇ ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಶತಮಾನದಷ್ಟು ಹಳೆಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು 'ಜಾತಿ' ಸಂಪ್ರದಾಯದ ಹಳೇ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೆ ದಾರಿ ಮಾಡಿಕೊಟ್ಟಿತು.

ಪ್ರಾರಂಭ ಕಾಲದಲ್ಲಿದ್ದ ಸರಳ ಸೇವಾ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು "ವಸ್ತು ವಿನಿಮಯ" ವ್ಯವಸ್ಥೆಯೆಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ವಿಧದ ವ್ಯಾಪಾರಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಹಣಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಲೇವಾದೇವಿ ಇರುತ್ತಿರಲಿಲ್ಲ. ಅಗತ್ಯಕ್ಕೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು ಮತ್ತು ಅದು ಸಮತಾಳಿಯಲ್ಲಿರುತ್ತಿತ್ತು. ಯಾವುದೇ ವಿಧದ ಲೋಭ ಅಥವಾ ಲಾಭಕಾರಕ ಉದ್ದೇಶ ಇರುತ್ತಿರಲಿಲ್ಲ. ಹಾಗಿದ್ದರೂ, ಆಹಾರ, ವಸತಿ, ಬಟ್ಟೆ ಮತ್ತು ರಕ್ಷಣೆಗಳಂತಹ ಮೂಲಭೂತ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳಿಗೆ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವಾಗ ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆ 'ಸಂಕುಚಿತ' ಸಂರಚನೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಿತು; ಇದರಲ್ಲಿ ಕೃತಜ್ಞತಾರೂಪವಾಗಿ ಸೇವೆಯನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿದ್ದು, ಇದು ಪೀಳಿಗೆಯಿಂದ ಪೀಳಿಗೆಗೆ ಮುಂದುವರಿದು ಸಜಾತಿಯಿಂದ ಹೊರಗೆ ಹೋಗಲು ಅದಕ್ಕೆ ಅವಕಾಶವಿಲ್ಲದಾಯಿತು. ಯಾರಾದರೂ ಇದಕ್ಕೆ ವಿರೋಧವನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದರೆ ಅಥವಾ ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಿಂದ ಹಿಮ್ಮೆಟ್ಟಿದ್ದರೆ, ಜಗಳಗಳು ನಡೆದು ಅವರನ್ನು ಜಾತಿಯಿಂದ ಉಚ್ಚಾಟಿಸಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ಈ ರೀತಿ ಜಾತಿ ಸಂರಚನೆಯನ್ನು ನಿಷ್ಠುರ ರೀತಿಯಿಂದ ಕಾಪಾಡಿಕೊಂಡು ಬರುವುದು ಹೆಚ್ಚಾಯಿತು. ಈ ವಿಧವಾಗಿ ಪ್ರಧಾನ ಜಾತಿಯನ್ನು ಒಂದು ಭಾಗದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಶೋಷಿತ ಮತ್ತು ಅವಲಂಬಿತ ಗುಂಪನ್ನು ಇನ್ನೊಂದು ಭಾಗದಲ್ಲಿ ಇರಿಸುವ ಶ್ರೇಣೀಕೃತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ಅನೇಕ ಜಾತಿಗಳು, ವರ್ಣಗಳು ಮತ್ತು ಜಾತಿ ಗುಂಪುಗಳಾಗಿ ಹೆಸರನ್ನು ಪಡೆಯಿತು. ಕುಶಲಕರ್ಮಿಗಳು ಉನ್ನತವರ್ಗದ ಪ್ರಧಾನ ಜಾತಿಯವರೊಡನೆ ಆರ್ಥಿಕ ತತ್ವಾಧಾರಿತ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ. ಅವರು ನೀಡುವ ಸೇವೆಗಳಿಗೆ ಬಿಕ್ಕಟ್ಟಿನ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಅವರಿಗೆ ಭದ್ರತೆ ಮತ್ತು ರಕ್ಷಣೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು ಮತ್ತು ತಮ್ಮ ಮನೆಗಳನ್ನು ಕಟ್ಟಿಕೊಟ್ಟಲು ಭೂಮಿಯನ್ನು ಮುಕ್ತವಾಗಿ ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು.

೧೮ ಮತ್ತು ೧೯ನೇ ಶತಮಾನಗಳಲ್ಲಿ ಅನಿಗ್ರಹಿತ ಮತ್ತು ಅನಿವಾರ್ಯ ರೀತಿಯ ಬರಗಾಲ, ಕ್ಷಾಮ ಮತ್ತು ಪ್ರವಾಹಗಳು ಕಾಣಿಸಿಕೊಂಡುದರಿಂದ ರಕ್ಷಣೆಯ ಅಗತ್ಯಗಳು ಮೂಡಿದವು. ಇದರಿಂದ ಅವಲಂಬನಾ ಪ್ರವೃತ್ತಿ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಜಾತಿ ಶ್ರೇಣೀಕೃತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯೊಳಗೆ ಸಾಮಿಪ್ಯ ಗೋಚರಿಸಿತು. ಆಹಾರ ಮತ್ತು ನೀರಿನ ಕೊರತೆ, ಕೃಷಿ ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಅಭಾವ,

ಇತ್ಯಾದಿ ಕಾರಣಗಳಿಂದಾಗಿ ಮೂಲಭೂತ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳ ಪೂರೈಕೆ ಮತ್ತು ಜೀವನಾಧಾರ ಚಟುವಟಿಕೆಯ ಮರುಸ್ಥಾಪನೆ ತ್ವರಿತಗತಿಯಲ್ಲಿ ನಡೆಯಬೇಕಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಪ್ರಧಾನ ಜಾತಿಗಳ ಬೆಂಬಲವಿಲ್ಲದೆ ಬಿಕ್ಕಟ್ಟನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವುದು ಸಾಧ್ಯವೇ ಇರಲಿಲ್ಲ. ಪ್ರಧಾನ ಜಾತಿವರ್ಗಗಳ ಬೆಂಬಲದೊಂದಿಗೆ ಈ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು. ಆದರೆ ಇದಕ್ಕೆ ಬದಲಾಗಿ ಅವರು ತಮ್ಮ ನಿಷ್ಠೆ ಮತ್ತು ಸೇವೆಯನ್ನು ಶತಮಾನಗಳ ಕಾಲಾವಧಿಯವರೆಗೆ ಒಪ್ಪಿಸಬೇಕಾಗಿ ಬಂತು. ಸುಳಿಯ ರೂಪದ ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಿಂದ ಹೊರಬರುವುದಕ್ಕೆ ಅಥವಾ ಹಿಂದೆ ಹೋಗುವುದಕ್ಕೆ ದಾರಿ ತೋಚದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಒದಗಿ ಬಂತು. ಈ ಕುಶಲಕರ್ಮಿಗಳ ಯಜಮಾನ ವ್ಯವಸ್ಥೆ–ಪೋಷಕ ಅಧಿಕಾರ ಸಂಬಂಧಗಳಿಂದ ತಪ್ಪಿಸುವ ಹಾಗಿರಲಿಲ್ಲ. ಆದುದರಿಂದ ಯಜಮಾನ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯೆಂದು ಕರೆಯಲ್ಪಡುವ ಪೋಷಕ ಅಥವಾ ಯಜಮಾನರಿಗೆ ಸಲ್ಲಿಸುವ ಸೇವೆಯ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಪ್ರಾರಂಭವಾದ ಸಂಪ್ರದಾಯ ಮತ್ತು ಸಂಬಂಧಗಳು ದಶಕಗಳ ನಂತರ ಕಟ್ಟುನಿಟ್ಟಿನ ಜಾತಿ ಸಂರಚನೆಯಾಗಿ ಪರಿವರ್ತನೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದವು.

ಭಾರತದ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಉತ್ಪಾದನೆ ಮತ್ತು ತಯಾರಿಕೆಯ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ಅನುವಂಶಿಕ ಕರಕುಶಲಕರ್ಮಿಗಳೇ ನಡೆಸುತ್ತಿದ್ದರು. ಇದರಿಂದಾಗಿ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಸಂಬಂಧವುಳ್ಳ ಕೃಷಿಸಂಬಂಧಿ ಜಾತಿಗಳ ಉಗಮವಾಯಿತು. ಯಜಮಾನ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯೆಂದು ಕರೆಯಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದ ಈ ಅನ್ಯೋನ್ಯ ವರ್ಗೀಕರಣವು ಕೆಲವು ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಸ್ಪಷ್ಟರೀತಿಯಿಂದ ಇದ್ದು ಇಡೀ ಉಪಖಂಡದಲ್ಲಿ ಅದರ ಅಸ್ತಿತ್ವವಿತ್ತು. ಯಜಮಾನಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಬಳಕೆಯಲ್ಲಿರಲು ಬಹುಮುಖ್ಯ ಆರ್ಥಿಕ ಕಾರಣವೆಂದರೆ ಅಭಾವವಿರುವ ಕಾಲದಲ್ಲಿ, ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಮರುಕಳಿಸುತ್ತಿದ್ದ ಬರಗಾಲದ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಅದು ಒದಗಿಸುತ್ತಿದ್ದ ಆಶ್ರಯ. ಜಜಮನಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಹೊಟ್ಟೆಪಾಡು ಮತ್ತು ವಸ್ತು ಉತ್ಪಾದನೆ ಎರಡೂ ಲಕ್ಷಣಗಳು ಇರುವುದರಿಂದ ಇದು ಸಾಕಷ್ಟು ಹೊಂದಾಣಿಕೆಯ ಸ್ವರೂಪವನ್ನು ಪಡೆದಿತ್ತು. ಜಜಮಾನಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ಶ್ರೇಷ್ಠ ಪೂರ್ವಾಚಾರಗಳನ್ನೊಳಗೊಂಡ ಭಾರತೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಯಾಗಿದೆ.

ಭೂ ಸಂಬಂಧಕ್ಕೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಜಾತಿಯನ್ನು ವಿಂಗಡಿಸಲಾಗಿದೆ. ಗೋಪುರದ ತುತ್ತತುದಿಯಲ್ಲಿ ಭೂಮಾಲಿಕರು ಕಾಣಿಸಿಕೊಂಡರೆ, ತಳಭಾಗದಲ್ಲಿ ಭೂರಹಿತರು ಇರುತ್ತಾರೆ. ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಕುಟುಂಬ ಹೊಂದಿರುವ ಆಸ್ತಿಯ ಒಟ್ಟು ಮೊತ್ತವನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿ ಭೂಮಾಲಿಕರಲ್ಲಿ ವಿವಿಧ ಮಜಲುಗಳು ಇರುವುದು. ಇವರನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿ ಗೇಣಿದಾರರು ಮತ್ತು ಪಾಲು ಕೃಷಿಕರು ಇರುವರು. ಈ ಎರಡು ವರ್ಗಗಳು ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯೋತ್ತರ ಭಾರತದ ಭೂಸುಧಾರಣೆಯ ಫಲಗಳಾಗಿವೆ. ಗ್ರಾಮವೊಂದರ ಬಹುದೊಡ್ಡ ಜಮೀನಿನ ಮೇಲೆ ಜಾತಿಯೊಂದು ಮಾಲಕತ್ವವನ್ನು ಮತ್ತು ಸಂಖ್ಯಾಬಲವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಅದು ಗ್ರಾಮದ ವ್ಯವಹಾರಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಾಬಲ್ಯವನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಅದಕ್ಕನುಗುಣವಾಗಿ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರೂ, ಉನ್ನತ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿ ಗುರುತಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಜಾತಿಗಳು ಕೂಡಾ ಅದರ ಕಟ್ಟಳೆಗಳಿಗೆ ಒಪ್ಪವಾಗಿ ಇರುತ್ತವೆ. ಅಂತಹ ಜಾತಿಗಳನ್ನು "ಪ್ರಬಲ ಜಾತಿ"ಗಳೆಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ. ಇನ್ನೊಂದು ಭಾರತೀಯ ಸಂಗತಿಯೇನೆಂದರೆ ಭೂರಹಿತರ ಮತ್ತು ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ 'ಅಸ್ಪೃಶ್ಯ'

ಜಾತಿಗಳಲ್ಲಿ ಇರುವ ವ್ಯಾಪಕತೆ. ಬಡತನ, ದುಃಖ ಮತ್ತು ಶೋಷಣೆ ಹೆಚ್ಚಾಗುವುದಕ್ಕೆ ಈ ವಿಚಾರವೇ ಮುಖ್ಯ ಕಾರಣವಾಗಿದೆ. ಪರಂಪರಾಗತವಾಗಿ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ದೊಡ್ಡ ಭೂಮಾಲಿಕನು ಗೇಣಿಗೆದಾರರು ಮತ್ತು ಪಾಲು ಕೃಷಿಕರೊಂದಿಗೆ, ತನ್ನ ಮತ್ತು ತನ್ನ ಮನೆಗೆಲಸವನ್ನು ಮಾಡುವ ಇನ್ನೂ ಕೆಲವು ಜೀತದಾಳುಗಳನ್ನು ಕೂಡಾ ಹೊಂದಿರುತ್ತಾನೆ. ಜೀತದಾಳುಗಳು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಸಾಲದ ಮರುಪಾವತಿಗಾಗಿ ಭೂಮಾಲಿಕರಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿರುತ್ತಾರೆ. ಈ ಸಾಲವನ್ನು ಅವನ ತಂದೆ ಅಥವಾ ಪೋಷಕನು ಮಾಲಿಕನಿಂದ ಪಡೆದುದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಇಂತಹ ಸಂಬಂಧಗಳು ಕೂಡಾ ಪೀಳಿಗೆಯಿಂದ ಪೀಳಿಗೆಗೆ ಮುಂದುವರಿಯುತ್ತವೆ.

ಆದರೆ ಅಸ್ಪೃಶ್ಯರು ಮಾತ್ರ ತಮ್ಮದೇ ಆದ ಸ್ವಂತ ವೃತ್ತಿಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಸ್ವಂತ ಉಪಜಾತಿಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ. ಈ ವೃತ್ತಿಗಳು (ಆಧುನಿಕ ನಗರ ಜೀವನದ ಸಾಮಾಜಿಕ ಚಲನೆಯಿಂದ ಇವು ನಶಿಸಿ ಹೋಗದಿದ್ದರೆ ಮಾತ್ರ) ಜಾತಿ ಹಿಂದುಗಳು ಅನುಸರಿಸುವ ಅನೇಕ ಶುದ್ಧೀಕರಣದ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತವೆ. ಸತ್ತಪ್ರಾಣಿಗಳ ಅಥವಾ ವಾರಸುದಾರರಿಲ್ಲದ ಹೆಣಗಳನ್ನು ವಶಕ್ಕೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಅವುಗಳ ಚರ್ಮವನ್ನು ಹದಗೊಳಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಚರ್ಮದ ವಸ್ತುಗಳ ತಯಾರಿಕೆ, ಒಳಚರಂಡಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಿಲ್ಲದ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಮನುಷ್ಯ ಮತ್ತು ಪ್ರಾಣಿಗಳ ತ್ಯಾಜ್ಯಗಳ ವಿಲೇವಾರಿ ಇತ್ಯಾದಿ ಕೆಲಸವನ್ನು ಅವರು ನಡೆಸುತ್ತಾರೆ.

ಅಸ್ಪೃಶ್ಯರನ್ನು ಶೋಚನೀಯವಾಗಿ ನಡೆಸಿಕೊಳ್ಳುವ ರೀತಿಯನ್ನು ಕಂಡ ಗಾಂಧೀಜಿಯವರು ಅವರನ್ನು 'ಹರಿಜನ'ರು[7] ಎಂದು ಕರೆದರು ಅಂದರೆ ದೇವರ ಜನರು ಎಂದು ಅರ್ಥವಾಗುತ್ತದೆ. ದೇಶಕ್ಕೆ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ದೊರೆತ ಬಳಿಕ ಇವರನ್ನು ದಲಿತರೆಂದು ಗುರುತಿಸಲಾಯಿತು. ದಲಿತರು ಬಡವರು, ವಂಚಿತರು ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕವಾಗಿ ಹಿಂದುಳಿದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಇವರಿಗೆ ಉಚಿತ ಶಿಕ್ಷಣವಾಗಲೀ ಉದ್ಯೋಗವಾಗಲೀ ದೊರೆಯುವಂತಿಲ್ಲ. ಮಾನವೀಯ ಹಕ್ಕುಗಳ ವ್ಯವಸ್ಥಿತ ನಿರಾಕರಣೆಯಿಂದಾಗಿ, ಶಿಕ್ಷಣ, ಆಹಾರ, ಆರೋಗ್ಯ ಕಾಳಜಿ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಅವಕಾಶಗಳಿಂದ ಅವರು ವಂಚತರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ದಲಿತರು ಶಾಶ್ವತ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಜೀತದಾಳುಗಳಾಗಿರುವುದಕ್ಕೆ ಇದುವೆ ಕಾರಣ.

ದೇಶ ಮತ್ತು ಖಂಡಾಂತರಗಳ ಜನಾಂಗೀಯ ವಲಸೆಯು ಮಾನವ ಚರಿತ್ರೆಯ ನಿಯಮಿತ ಲಕ್ಷಣವೇ ಆಗಿದೆ. ಭಾರತದಲ್ಲಿ ದೇಶದ ಒಳಗೆ ಮತ್ತು ದೇಶದ ಹೊರಗೆ ನಡೆಯತಕ್ಕಂತಹ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಲಸೆ ಹೊಸ ವಿಚಾರವೇನೂ ಅಲ್ಲ. ಭಾರತದ ಭೌಗೋಳಿಕತೆಯ ಕಾರಣವಾಗಿ ವಸ್ತು ವ್ಯಾಪಾರ ಮತ್ತು ಮನುಷ್ಯರ ಚಲನೆಗೆ ಪರ್ಯಾಯವಾದ ಕೊಲ್ಲಿ ಪ್ರದೇಶ ಮತ್ತು ವಾಯುವ್ಯ ಏಷ್ಯಾ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳ ಸಂಪರ್ಕವು ಅನೇಕ ಶತಮಾನಗಳಿಂದ ಮುಂದುವರಿದು ಬಂದಿದೆ. ಆದರೆ ದೊಡ್ಡಪ್ರಮಾಣದ ಕಾರ್ಮಿಕ ವಲಸೆ ನಡೆದುದು ಮಾತ್ರ ಎಷ್ಟೋ ಕಾಲದ ನಂತರ. ಇದರ ಪ್ರಾರಂಭ ವಸಾಹತು ಯುಗದಲ್ಲಿ ಪ್ರಾರಂಭವಾಗಿ ಈಗ ಸ್ವತಂತ್ರಭಾರತದಲ್ಲಿ ಕೂಡಾ ಮುಂದುವರಿಯುತ್ತಿದೆ.

ವಸಾಹತು ಆಡಳಿತದ ಕಾಲದಲ್ಲಿ ನಡೆದ ವಲಸೆಯು ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ವಸಾಹತು ಆಡಳಿತಗಾರರ ಹೂಡಿಕೆ ಆಸಕ್ತಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಮತ್ತು ಅವರ ಮರ್ಜಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ

ನಡೆದವು. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ೧೯ನೇ ಮತ್ತು ೨೦ನೇ ಶತಮಾನದ ಪ್ರಾರಂಭದ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಬ್ರಿಟಿಶ್ ವಸಾಹತುಗಳಲ್ಲಿನ ನೆಡುತೋಪು (ಪ್ಲಾಂಟೇಶನ್) ಅಥವಾ ಗಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಗುತ್ತಿಗೆ ಆಧಾರದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಮಾಡುವ ಸಲುವಾಗಿ ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಿರಂತರ ವಲಸೆ ನಡೆಯಿತು. ಈ ವಲಸೆಯು ಗಾನಾ, ಜಮೈಕಾ ಮತ್ತು ಫಿಜಿಯಂತಹ ದೂರದೂರದ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ಹತ್ತಿರದ ಮಲೇಷ್ಯಾ, ಸಿಂಗಾಪೂರ್‌ಗಳಿಗೆ, ನೆರೆರಾಷ್ಟ್ರಗಳಾದ ಶ್ರೀಲಂಕಾ ಮತ್ತು ಬರ್ಮಾಗಳಿಗೆ ಕೂಡಾ ನಡೆಯಿತು.

ಭಾರತಕ್ಕೆ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ದೊರೆತ ನಂತರ ಎರಡು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ರೀತಿಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ವಲಸೆಗಳು ಈ ದೇಶದಲ್ಲಿ ನಡೆದಿವೆ. ಮೊದಲನೆಯದು ಐವತ್ತರ ದಶಕದ ಪ್ರಾರಂಭದಲ್ಲಿ ನಡೆದ ತಾಂತ್ರಿಕ ಕೌಶಲ್ಯ ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿಪರ ನೈಪುಣ್ಯತೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ ಜನರ ವಲಸೆ. ಇದು ಯುನೈಟಡ್ ಸ್ಟೇಟ್ಸ್, ಬ್ರಿಟನ್ ಮತ್ತು ಕೆನಡಾದಂತಹ ಕೈಗಾರೀಕೃತ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಿಗೆ ನಡೆಯಿತು.

ಎರಡನೆಯದು ತೈಲ ರಫ್ತು ಮಾಡುವ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಿಗೆ ನಡೆದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಲಸೆ. ಈ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳು ೧೯೭೩-೭೪ ಮತ್ತು ೧೯೭೯ರಲ್ಲಿ ಕಾಣಿಸಿಕೊಂಡ ನಾಟಕೀಯ ಬೆಲೆ ಏರಿಕೆಯ ಕಾರಣದಿಂದ ಹೊಸ ಆಯಾಮವನ್ನೇ ಪಡೆದವು. ಇತ್ತೀಚಿನ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ನಡೆದ ಈ ವಲಸೆಯ ಸ್ವರೂಪವು ಗಮನಾರ್ಹ ರೀತಿಯಿಂದ ಭಿನ್ನವಾಗಿದೆ. ವಲಸಿಗರಲ್ಲಿ ಬಹುಪಾಲು ಮಂದಿ ಕೌಶಲ್ಯರಹಿತರು ಅಥವಾ ದೈಹಿಕ ಅಥವಾ ಗುಮಾಸ್ತಗಿರಿಗೆ ತಕ್ಕುದಾದ ಅರೆ-ಕೌಶಲ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದಿದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಈ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಕೊಲ್ಲಿ ದೇಶಗಳ ದುಡಿಮೆ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯಲ್ಲಿ ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಿಗುತ್ತಿರುವ ಆದ್ಯತೆಗಳಿಗೆ ಮುಖ್ಯ ಕಾರಣ ಭಾರತೀಯರ ನಿಷ್ಠೆ ಮತ್ತು ಕಠಿಣ ರೀತಿಯಿಂದ ದುಡಿಯುವ ಅವರ ಸ್ವಭಾವವಾಗಿದೆ. ಈ ಅವಧಿಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ವಲಸೆಯೊಂದಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಇನ್ನೊಂದು ಆಸಕ್ತಿದಾಯಕ ಬೆಳವಣಿಗೆಯೆಂದರೆ, ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಕುಟುಂಬದೊಂದಿಗೆ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಇಟ್ಟುಕೊಂಡಿರುವುದು ಮತ್ತು ಬಹುತೇಕ ವಲಸಿಗರು ಪ್ರಾದೇಶಿಕವಾಗಿ ಒಟ್ಟಿಗೆ ನೆಲೆಸಿದ್ದು. ಈ ರೀತಿಯ ಸಂಪರ್ಕದ ಪರಿಣಾಮವೇನೆಂದರೆ, ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಅರಬರು ವಲಸಿಗರಲ್ಲಿ ತೋರಿದ ವಿಶ್ವಾಸದ ಫಲವಾಗಿ, ಅರಬರಿಗೆ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಸೇವೆಗಳಿಗೆ ಇನ್ನಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕರೆತರುವಂತೆ ಇವರಿಗೆ ತಿಳಿಸಲಾಯಿತು. ಈ ಬೇಡಿಕೆಗಳಿಗೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಜನರನ್ನು ಕರೆತರಲಾರಂಭಿಸಿದರು. ಹೀಗೆ ಕರೆತಂದವರಲ್ಲಿ ಕೆಲವರು ಅವರ ಸ್ವಂತ ಕುಟುಂಬದವರೇ ಆಗಿದ್ದರೆ ಇನ್ನು ಕೆಲವರು ಅವರ ನೆರೆಯವರಾಗಿದ್ದರು. ಕೇರಳದಿಂದ ಕೊಲ್ಲಿ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಿಗೆ ನಡೆದ ವಲಸೆಯ ವಿನ್ಯಾಸದಲ್ಲಿ ಕೌಟುಂಬಿಕ ಸಂಬಂಧಗಳು ಅಥವಾ ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಸಾಂದ್ರತೆ ಹೆಚ್ಚು ಹೆಚ್ಚು ಕಾಣಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕೆ ಇದುವೇ ಕಾರಣವೆನ್ನುವುದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ. ಭಾರತದ ಕಾರ್ಮಿಕನೊಬ್ಬನಿಗೆ ಕೊಲ್ಲಿ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಿಗೆ ವಲಸೆ ಹೋಗಲು ಇರುವ ಮುಖ್ಯ ಉದ್ದೇಶವೇನೆಂದರೆ ಸಮಾನ ವೃತ್ತಿಗುಂಪುಗಳಿಗೆ ಎರಡು ದುಡಿಮೆ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳ ನಡುವೆ ಇರುವ ವೇತನದ ವ್ಯತ್ಯಾಸ.

ಭಾರತೀಯ ದುಡಿಮೆದಾರರ ಗುಂಪುಗಳಲ್ಲಿ ಅಗಾಧ ವ್ಯತ್ಯಾಸವನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು. ದೈನಂದಿನ ಅಥವಾ ಯಾಂತ್ರಿಕ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ನಡೆಸುವ ನಿರಕ್ಷರಸ್ಥ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ಜಗತ್ತಿನ ಯಾವುದೇ ಭಾಗದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಬಲ್ಲ, ಅತ್ಯುನ್ನತ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಹೊಂದಿದ ವಿಜ್ಞಾನಿಗಳು, ತಂತ್ರಜ್ಞರು, ಇಂಜಿನಿಯರುಗಳು ಕೂಡಾ ಇದ್ದಾರೆ. ಇವರು ಕೂಡಾ ಸಾಕಷ್ಟು ದೊಡ್ಡ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿಯೇ ಇದ್ದಾರೆ. ದೇಶಕ್ಕೆ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಬಂದ ಬಳಿಕ ಕುಶಲತೆ ಹೊಂದಿದ ಸಾಕಷ್ಟು ಜನರು ಭಾರತವನ್ನು ಬಿಟ್ಟು ಹೋಗಿದ್ದಾರೆ. ಇದರಿಂದಾಗಿ ಜ್ಞಾನಸೋರಿಕೆ (ಬ್ರೇನ್ ಡ್ರೇನ್) ನಡೆದಿದೆ. ಇನ್ನು ಬಹಳಷ್ಟು ಮಂದಿ ಭಾರತದಲ್ಲಿಯೇ ಉಳಿದು ತರಬೇತಿ ಹೊಂದಿದ ಕೈಗಾರಿಕೆ ಮತ್ತು ವಾಣಿಜ್ಯ ಕೆಲಸಗಾರರ ಜೊತೆಜೊತೆಯಲ್ಲಿಯೇ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವುದು ಕೂಡಾ ನಡೆದಿದೆ. ಈ ದೇಶದಲ್ಲಿ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಕೌಶಲ್ಯ, ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಬೃಹತ್ ಯೋಜನೆಗಳು ಅಥವಾ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಿಗೆ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಕೌಶಲ್ಯದ ಕೊರತೆ ಇದೆ. ತೊಂಭತ್ತರದ ದಶಕದ ನಡುಭಾಗದಲ್ಲಿ ಉನ್ನತ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿದ್ದ ಆಡಳಿತಗಾರರ ಮತ್ತು ತಂತ್ರಜ್ಞರ ವೇತನ ತೀವ್ರ ಏರಿಕೆಯನ್ನು ಕಂಡಿತು. ಈ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗೆ ಭಾಗಶಃ ಕಾರಣ ಭಾರತವನ್ನು ಪ್ರವೇಶಿಸಿದ ವಿದೇಶಿ ಕಂಪನಿಗಳು.

ಪ್ರತ್ಯೇಕತೆ, ಅಸುರಕ್ಷಿತತೆ ಮತ್ತು ಶೋಷಣೆಯನ್ನು ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿರುವ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದ ಮತ್ತು ನಗರದ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮತ್ತು ಅನೇಕ ಆಧುನಿಕ ಉದ್ದಿಮೆಗಳಲ್ಲಿರುವ ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಇವರ ನಡುವೆ ಅಗಾಧ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಬಹುದು. ತೊಂಭತ್ತರ ದಶಕದ ಪ್ರಾರಂಭದಲ್ಲಿ ಒಟ್ಟು ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೧೦ ರಿಂದ ೨೦ರಷ್ಟು ಜೀತದಾಳುಗಳು ಇದ್ದರೆಂಬುದನ್ನು ಅಂದಾಜಿಸಲಾಗಿದೆ. ಭಾರತದ ಜೀತದಾಳು ಪದ್ಧತಿಯ ಕುರಿತು ಅಧ್ಯಯನವನ್ನು ನಡೆಸಿರುವ ಅಂತರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ನ್ಯಾಯಶಾಸ್ತ್ರಜ್ಞರ ನಿಯೋಗ ತಿಳಿಸುವ ಪ್ರಕಾರ, ಜೀತದಾಳು ಎಂದರೆ, 'ಲೇಣೆದಾರ (ಸಾಹುಕಾರ/ಸಾಲ ನೀಡಿದವ)ನಿಗಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ವ್ಯಕ್ತಿ ಅಥವಾ ಸಾಲ ನೀಡಿದ ವ್ಯಕ್ತಿ ಸಾಲದ ಮರುಪಾವತಿಯ ಘೋಷಣೆ ಮಾಡುವವರೆಗೆ (ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಅಪಾರ ಪ್ರಮಾಣದ ಬಡ್ಡಿಯ ಸುಲಿಗೆ ನಡೆದ ಬಳಿಕ) ಅಲ್ಪ ಪ್ರಮಾಣದ ಕೂಲಿಗೆ (ನಗದು/ ಬೇರೆ ವಸ್ತುರೂಪದ) ದುಡಿಯುವ ಸಾಲ ಪಡೆದ ವ್ಯಕ್ತಿ ಅಥವಾ ಸಾಲ ಪಡೆದ ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯನಾಗಿರುವವನು'. ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ಸಾಲ ಪಡೆದವನ ಪತ್ನಿ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳಿಗೂ ಮುಂದುವರಿಯುವುದಿದೆ. ಈ ಕುಟುಂಬ ಸದಸ್ಯರು ಅನೇಕ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಭೀತಿ ಹುಟ್ಟಿಸುವ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕಾಗಿ ಬರುತ್ತದೆ. ಲೈಂಗಿಕ ಶೋಷಣೆಗೆ ಈಡಾಗುವ ಪ್ರಸಂಗ ಕೂಡಾ ಇರುತ್ತದೆ. ಭಾರತದ ಅತ್ಯುನ್ನತ ನ್ಯಾಯಾಲಯದ ಮರುವ್ಯಾಖ್ಯಾನದ ಸಂವಿಧಾನ ಮತ್ತು ೧೯೭೬ರ ಕಾಯಿದೆ ಜೀತವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ನಿಷೇಧಿಸಿದೆ. ಆದರೂ ಅನೇಕ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಈ ನಿಷೇಧ ಕಟ್ಟುನಿಟ್ಟಿನಿಂದ ಜಾರಿಗೊಳ್ಳದೆ ಜೀತವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮುಂದುವರಿಯುವುದನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು.

ನಗರದ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿರುವ ಅನೇಕ ಮಂದಿ ಸ್ವ-ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಬೀದಿ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು, ಸಣ್ಣಪುಟ್ಟ ವ್ಯಾಪಾರ ನಡೆಸುವವರು, ಮತ್ತು ಇತರ ಸೇವಾ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಕೊಂಡವರು ಇತ್ಯಾದಿ. ಇವರ ಸಂಪಾದನೆ ಅತ್ಯಲ್ಪವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ನಿರುದ್ಯೋಗದೊಂದಿಗೆ, ಯಾವುದೇ ವಿಧದ ವಿಮೆಯಾಗಲೀ ಅಥವಾ ಬೇರೆ ರೀತಿಯ ಲಾಭಗಳನ್ನಾಗಲೀ ಇವರು ಪಡೆಯುತ್ತಿಲ್ಲ.

ನಗರ ಮತ್ತು ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಗಳ ಸಾಕ್ಷರತಾ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಅಗಾಧ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳು ಇವೆ. ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದವರು ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಕೃಷಿಯನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿರುವವರು. ಇವರಲ್ಲಿ ಅನಕ್ಷರಸ್ಥರ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚು. ನಗರದಲ್ಲಿ ಇರುವವರಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಮಂದಿ 'ಉದ್ಯೋಗಸ್ಥ ವರ್ಗ'ದವರು ಮತ್ತು ಸುಶಿಕ್ಷಿತರು. ಗಂಡು ಮತ್ತು ಹೆಣ್ಣಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಕೂಡಾ ಸಾಕ್ಷರತಾ ಪ್ರಮಾಣದ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳು ಕಂಡುಬರುತ್ತವೆ. ೨೦೦೧ರ ಜನಗಣತಿಯ ಪ್ರಕಾರ ಪುರುಷರ ಸಾಕ್ಷರತಾ ಪ್ರಮಾಣವು ೭೫.೯೬%. ಮಹಿಳೆಯರ ಸಾಕ್ಷರತಾ ಪ್ರಮಾಣವು ೫೪.೨೮%. ಭಾರತದ ಸಾಮಾಜಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಗಂಡುಮಕ್ಕಳ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ದೊರೆಯುತ್ತದೆ. ದೇಶದ ಒಳನಾಡು ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಣ್ಣುಮಕ್ಕಳನ್ನು ಶಾಲಾ ಶಿಕ್ಷಣದಿಂದ ದೂರವಿರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ದೃಷ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ದುಡಿಮೆಯ ವಯೋಮಾನವು ೧೫ ರಿಂದ ೫೯ ವರ್ಷವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಬಾಲಕಾರ್ಮಿಕತನವು ಏರಿಕೆಯ ಹಂತದಲ್ಲಿದೆ. ೫ರಿಂದ ೧೪ ವರ್ಷದ ಗುಂಪಿನ ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಶಾಲೆಗೆ ಸೇರಿಸದಿರುವುದೇ ಇದಕ್ಕೆ ಮುಖ್ಯ ಕಾರಣ. ಸರಕಾರಿ ನೋಂದಣಿಯ ಅನುಪಾತದ ಪ್ರಕಾರ ಕೆಲಸ ಇಲ್ಲದವರು ಅಗಾಧ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಇದ್ದಾರೆ (ಜನಗಣತಿಯ ಪ್ರಕಾರ ಇವರ ಸಂಖ್ಯೆ ೩೩.೯ ಮಿಲಿಯವಾಗಿದ್ದರೆ, ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಾದರಿ ಅಧ್ಯಯನದ ಪ್ರಕಾರ ಈ ಸಂಖ್ಯೆ ಇನ್ನೂ ಹೆಚ್ಚು ಇದೆ). ಈ ಮಕ್ಕಳು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿಲ್ಲ. ಜೊತೆಗೆ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಕೂಡಾ ಪಡೆಯುತ್ತಿಲ್ಲ. ರಾಜ್ಯದ ಎಲ್ಲೆಡೆಗಳ ಬಾಲಕಾರ್ಮಿಕತನದ ವ್ಯಾಪಕತೆ ಮತ್ತು ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಗಮನಿಸಿದಾಗ, ಬಡತನ, ನಿರುದ್ಯೋಗ ಮತ್ತು ಸಾಕ್ಷರತೆಯೊಂದಿಗೆ ಇದರ ಸಂಬಂಧವಿರುವುದು ಗೋಚರವಾಗುತ್ತದೆ. ಅನಕ್ಷರತೆ ಮತ್ತು ಕೊರತೆ ಬಾಲಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಯೊಂದಿಗೆ ನೇರ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಹೊಂದಿವೆ. ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಆರ್ಥಿಕ ಬೆಳವಣಿಗೆ ಬಾಲ ಕಾರ್ಮಿಕತನವನ್ನು ಕಡಿತಗೊಳಿಸುವುದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದನ್ನು ಕಾಣುತ್ತೇವೆ. ಉತ್ಪಾದಕ ಉದ್ಯೋಗಳಿಗೆ ದಾರಿ ಮಾಡತಕ್ಕಂತಹ ಬಡತನ ನಿವಾರಣಾ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ಕೊರತೆ, ಹೆತ್ತವರ ಮೌಢ್ಯ, ಹದಿನೈದು ವರ್ಷಗಳಿಗಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಪ್ರಾಯದ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಮತ್ತು ಮಾಧ್ಯಮಿಕ ಹಂತದ ಶಿಕ್ಷಣದಿಂದ ವಂಚಿತಗೊಳಿಸಿರುದು ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಬಾಲಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗೆ ಕಾರಣಗಳಾಗಿವೆ (ಶಂಕರ್ ರಾವ್ ೧೯೯೯-೨೦೦೦: ೨).

ನಮ್ಮ ದೇಶದ ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗವನ್ನು ಗಮನಿಸಿದಾಗ, ಅನಾರೋಗ್ಯಕರ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಅವಧಿಗಳವರೆಗೆ ಅವರು ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕಾಗಿರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ. ಬಿಡುವಿನ

ವೇಳೆಯಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಬದುಕಿನ ಈ ಬವಣೆಯನ್ನು ನಿವಾರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಮಾರ್ಗೋಪಾಯಗಳು ಕೂಡಾ ಅವರಲ್ಲಿ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಗ್ರಾಮೀಣ ಸಮುದಾಯದಿಂದ ಪ್ರತ್ಯೇಕಿಸಲ್ಪಟ್ಟು, ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳಲಾಗದ ವಿಲಕ್ಷಣ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ಅವರು ಕುಡಿತ, ಜೂಜಾಟ ಮತ್ತು ಇತರ ದುಶ್ಚಟಗಳಿಗೆ ಸುಲಭ ರೀತಿಯಿಂದ ಬಲಿಪಶುಗಳಾಗಿ ಅನೀತಿಯ ಹಾದಿ ಹಿಡಿದು ತಮ್ಮ ನಾಶವನ್ನು ತಾವೇ ತಂದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಭಾರತೀಯ ದುಡಿಮೆಗಾರರು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಉದ್ಯೋಗಗಳನ್ನು ಕೆಡುಕೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸುತ್ತಾರೆ. ಅದರಿಂದ ಅವರು ಸಾಕಷ್ಟು ಬೇಗ ಕಳಚಿಕೊಳ್ಳಲು ಪ್ರಯತ್ನ ನಡೆಸುತ್ತಿರುತ್ತಾರೆ.

ಭಾರತದ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಬಡತನದ ರೇಖೆಗಿಂತ ಕೆಳಗಿನ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿರುವವರು ಇದ್ದಾರೆ. ದುಡಿಮೆಯ ಕುರಿತಾದ ರಾಯಲ್ ಕಮಿಷನ್ ವರದಿಯ ಪ್ರಕಾರ, “ಸಾಮಾನ್ಯ ಕಾರ್ಮಿಕನೊಬ್ಬನಿಗೆ ಸಣ್ಣಪ್ರಮಾಣದ ದೇಣಿಗೆ ಅಥವಾ ವಂತಿಗೆ ಕೂಡಾ ಅಗಾಧ ಹೊರೆಯಾಗಿ ಸಂಭವಿಸಬಹುದು. ಇದಕ್ಕೆ ಬಡತನ ಮತ್ತು ಈಗಾಗಲೇ ಮಾಡಿದ ಸಾಲದ ಹೊರೆಯೇ ಮುಖ್ಯ ಕಾರಣ” (೧೯೩೧: ೧೩೧).

ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನವರು ನೈಪುಣ್ಯ ಮತ್ತು ತಾಂತ್ರಿಕ ಜ್ಞಾನದ ಕೊರತೆ ಇರುವವರು. ಹೀಗಾಗಿ ತ್ವರಿತ ಗತಿಯಿಂದ ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಉತ್ಪಾದನಾ ವಿನ್ಯಾಸಗಳೊಂದಿಗೆ ಹೊಂದಾಣಿಕೆಯನ್ನು ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಇವರು ಅಸಮರ್ಥರಿರುತ್ತಾರೆ. ಈ ಹಿನ್ನಡೆಯಿಂದ ದೇಶದ ದುಡಿಮೆ ಕ್ಷೇತ್ರವು ಹೆಚ್ಚಿನ ನಷ್ಟವನ್ನು ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿದೆ.

ದೇಹ ದಾರ್ಢ್ಯದ ಕೊರತೆ, ಅನಾರೋಗ್ಯ, ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದ ಕೊರತೆ, ವಲಸಿಗ ಪ್ರವೃತ್ತಿ, ಹವಾಮಾನ ಸ್ಥಿತಿಗಳು, ಕಡಿಮೆ ವೇತನ, ಭಾರತೀಯ ಉದ್ದಿಮೆಗಳು ಬಳಸುತ್ತಿರುವ ಕಡಿಮೆ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಕಚ್ಚಾಮಾಲುಗಳು, ಸವೆದು ಹೋಗಿರುವ ಯಂತ್ರಸಾಧನಗಳು, ಬಹುತೇಕ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ದೋಷಪೂರಿತ ಪರಡುವಿಕೆ, ಕೆಟ್ಟ ಹಾಗೂ ದಕ್ಷತೆಯಿಲ್ಲದ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮೊದಲಾದುವುಗಳು ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅದಕ್ಷತೆಗೆ ಕಾರಣಗಳಾಗಿವೆ. (ಸಚದೇವ್ ೧೯೭೩: ३೯).

ಬಹಳಷ್ಟು ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಭಾರತೀಯ ಉದ್ದಿಮೆದಾರರು ಕೈಗಾರಿಕ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಸೋಮಾರಿಗಳು, ಅದಕ್ಷರು ಮತ್ತು ಅನುತ್ಪಾದಕರೆಂದು ಗುರುತಿಸುವುದುಂಟು (ತಿವಾರಿ ೧೯೭೧: ೨೧). ಉತ್ತಮ ಆಹಾರ ಮತ್ತು ನೈರ್ಮಲ್ಯದ ಕೊರತೆ, ಉಚಿತರೀತಿಯ ರೋಗತಡೆ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು, ಔಷಧಿ ಮತ್ತು ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸಹಾಯದ ಅನುಪಸ್ಥಿತಿ ಇತ್ಯಾದಿಗಳು ಇವರ ಕಾರ್ಯದಕ್ಷತೆಯ ಮೇಲೆ ಪ್ರತಿಕೂಲ ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ಬೀರುವ ಅಂಶಗಳಾಗಿವೆ (*ಇಂಟರ್ ಆಫ್ರಿಕನ್ ಲೇಬರ್ ಇನ್‌ಸ್ಟಿಟ್ಯೂಟ್* ೧೯೬೦: ೧೫–೨೮).

೧.೩ ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಡಳಿತ

ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಡಳಿತವು ಮೊಟ್ಟಮೊದಲನೆಯದಾಗಿ ದುಡಿಮೆ ವ್ಯವಹಾರಗಳು ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ನಿಯಮದ ಆಡಳಿತದ ಕುರಿತು ಕಾಳಜಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ. ಭಾರತದ

ಸರಕಾರದ ೧೯೧೯ರ ಕಾಯಿದೆ (ತಿದ್ದುಪಡಿ)ಯ ಪ್ರಕಾರ ದುಡಿಮೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಎಲ್ಲಾ ವಿಷಯಗಳ ಕುರಿತಾದ ಕಾನೂನನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸಲು ಕೇಂದ್ರ ವಿಧಾನ ಮಂಡಲಕ್ಕೆ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆ. ಪ್ರಾಂತೀಯ ಸರಕಾರಗಳು ಪ್ರಾಂತೀಯವೆಂದು ವರ್ಗೀಕರಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ದುಡಿಮೆ ವಿಷಯಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಲು ಮಾತ್ರ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತವೆ. ಆದರೆ ಈ ವಿಷಯಗಳ ಕುರಿತು ಕೂಡಾ ಅವರು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಗವರ್ನರ್ ಜನರಲನ ಅಂಗೀಕಾರವನ್ನು ಪಡೆಯಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ಕೇಂದ್ರ ವಿಧಾನ ಮಂಡಲವು ಇದೇ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿತ್ತು.

೧೯೩೧ರಲ್ಲಿ ವೈಟ್‌ಲಿ ನಿಯೋಗ ತನ್ನ ವರದಿಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಿದಾಗ, ಭಾರತ ಸರಕಾರದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಆಗಿನ ಕೈಗಾರಿಕೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ವಿಭಾಗವೇ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿತ್ತು. ಇದರ ಕಾರ್ಯಭಾರವನ್ನು ಗರ್ವನರ್ ಜನರಲನ ಕಾರ್ಯಕಾರಿ ಸಮಿತಿಯ ಸದಸ್ಯರೊಬ್ಬರು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದರು. ಸರಕಾರದ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ ಇದರ ಆಡಳಿತ ಮುಖ್ಯಸ್ಥನಾಗಿರುತ್ತಿದ್ದನು.

ಪ್ರಾಂತಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಖಾತೆಯ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಕಾರ್ಯಾಂಗದ ಸದಸ್ಯನದ್ದಾಗಿರುತ್ತಿತ್ತು. ಈತನು ಇತರ ವಿಷಯಗಳೊಂದಿಗೆ ಇದನ್ನು ಕೂಡಾ ನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕಿತ್ತು. ಇದಕ್ಕಾಗಿಯೇ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಸದಸ್ಯನು ನೇಮಕಗೊಳ್ಳುವಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಅಗಾಧಸ್ವರೂಪದ್ದಾಗಲೀ, ಅಥವಾ ಸಂಕೀರ್ಣವಾಗಿಯಾಗಲೀ ಇರುತ್ತಿರಲಿಲ್ಲ. ಭಾರತ ಸರಕಾರದ ೧೯೩೫ರ ಕಾಯಿದೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಾಂತೀಯ ಸರ್ವಾಧಿಕಾರ ಸ್ಥಾಪನೆಯಾದ ಬಳಿಕ ದುಡಿಮೆಯನ್ನು ಸಮವರ್ತಿ ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸಲಾಯಿತು. ಇದರ ಪ್ರಕಾರ ಫೆಡರಲ್ ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸಲಾದ ವಿಷಯಗಳಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವ ಹಕ್ಕನ್ನು ಕೇಂದ್ರ ನ್ಯಾಯಾಂಗಕ್ಕೆ ಒದಗಿಸಲಾಯಿತು. ದುಡಿಮೆಯ ಇತರ ವಿಷಯಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕಾಯಿದೆಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ನ್ಯಾಯಾಂಗ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೆ ನೀಡಲಾಯಿತು.

ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ೧೯೩೫ರ ಕಾಯಿದೆಯಲ್ಲಿ ಜನಪ್ರಿಯ ಮಂತ್ರಿಗಳು ಆಡಳಿತ ಸೂತ್ರವನ್ನು ಕೈಗೆತ್ತಿಕೊಂಡ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಹೆಚ್ಚಿನ ಗಮನವನ್ನು ಸೆಳೆಯತೊಡಗಿದವು. ವೈಟ್‌ಲೆ ನಿಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸಿನ ಪ್ರಕಾರ ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ದೃಷ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖವೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಪ್ರಾಂತ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಲೇಬರ್ ಕಮಿಶನರ್‌ನನ್ನು ನೇಮಕಗೊಳಿಸಿದ್ದರಿಂದ ದುಡಿಮೆ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ನೆರವು ದೊರೆಯಿತು. ಹಾಗಿದ್ದರೂ ಸಮನ್ವಯದ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಮಾತ್ರ ಹಾಗೆ ಉಳಿಸಲಾಯಿತು. ನಲ್ವತ್ತರ ದಶಕದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಂತ್ರಿಯ ಸಮಾಲೋಚನೆ ಮತ್ತು ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮಾಲೋಚನೆ/ಕಾರ್ಮಿಕ ಸ್ಥಾಯಿ ಸಮಿತಿ ಇತ್ಯಾದಿಗಳು ಇದರ ಕಡೆಗೆ ಭಾಗಶಃ ಗಮನವನ್ನು ಹರಿಸಿವೆ.

ಎರಡನೆಯ ಮಹಾಯುದ್ಧದ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಕೇಂದ್ರ ಸರಕಾರದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಡಳಿತ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ವಿಸ್ತರಿಸಿಕೊಂಡಿತು. ದೇಶಕ್ಕೆ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಸಿಗುವುದಕ್ಕಿಂತ ಮೊದಲು ತನ್ನ ವರದಿಯನ್ನು ಒಪ್ಪಿಸಿದ ರೆಜ್ ಸಮಿತಿಯ ಪ್ರಕಾರ, ಅನೇಕ ಪ್ರಾಂತ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ದೂರನ್ನು

ದಾಖಲಿಸಬಹುದಾದ, ಲೇಬರ್ ಕಮಿಷನರ ಕೈಕೆಳಗಿನ ಲೇಬರ್ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ಸಂಸ್ಥೆಯನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಲಾಗಿತ್ತು. ಇದೇ ರೀತಿ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರ ಕೂಡಾ ತನ್ನ ಮುಖ್ಯ ಲೇಬರ್ ಕಮಿಶನರ್‌ನ ಕೈಕೆಳಗೆ ಅನೇಕ ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಲೇಬರ್ ಕಮಿಶನರುಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಸಂಧಾನ ಅಧಿಕಾರಿಗಳನ್ನು ನೇಮಕಗೊಳಿಸಿತು. ಇವರಿಗೆ ವ್ಯಾಜ್ಯಗಳ (ವಿವಾದಗಳನ್ನು) ಪರಿಹಾರ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ವಹಿಸಿಕೊಡಲಾಯಿತು.

೧೯೪೬ರ ಪಂಚವಾರ್ಷಿಕ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ಆಡಳಿತವನ್ನು ಬಲಪಡಿಸುವ ಮತ್ತು ಅದರ ಕಾರ್ಯಗತಿಗಳನ್ನು ತೀವ್ರಗೊಳಿಸತಕ್ಕ ಅನೇಕ ಅಂಶಗಳು ಇದ್ದವು. ಈ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಕ್ಕೆ ನೀಡಲಾದ ನ್ಯಾಯಾಂಗ ಬೆಂಬಲದಿಂದಾಗಿ ಹೊಸ ಕಾಯಿದೆಗಳ ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕಾಗಿ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಸೃಷ್ಟಿ ಹಾಗೂ ಹೆಚ್ಚುವರಿಯಾಗಿ ನೀಡಲಾದ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ನಡೆಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಈಗಾಗಲೇ ಇರುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಸಬಲಗೊಳಿಸುವುದು ಸಾಧ್ಯವಾಯಿತು. ತ್ರಿಗುಣಾತ್ಮಕ ನಿಕಾಯಗಳ ವಿಸ್ತರಣಾ ಕಾರ್ಯಗಳು ಕೂಡಾ ಹೊಸ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳನ್ನು ಸೇರಿಸಿದವು.

೧೯೩೯ರಲ್ಲಿ ಎರಡನೆಯ ಮಹಾಯುದ್ಧ ಪ್ರಾರಂಭವಾದ್ದರಿಂದ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ತಯಾರಾದ ವಸ್ತುಗಳಿಗೆ ಬೇಡಿಕೆ ಹೆಚ್ಚಾಯಿತು. ಇದನ್ನು ಸರಿತೂಗಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಸಾಕಷ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಸ್ಪರ್ಧಾತ್ಮಕ ಕಾರ್ಮಿಕ ಪಡೆಯನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸಬೇಕಾದ ಅಗತ್ಯ ಹುಟ್ಟಿಕೊಂಡಿತು. ಆದುದರಿಂದ ಕೇಂದ್ರ ಸರಕಾರವು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಲ್ಯಾಣವನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸಲು ಮತ್ತು ನಿಯಮಿತಗೊಳಿಸಲು ಹೆಚ್ಚಿನ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ವಹಿಸಿಕೊಂಡಿತು. ಕಾರ್ಮಿಕ ವಿಭಾಗವನ್ನು ಬಲಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು. ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳ ಜೊತೆ ವ್ಯವಹರಿಸುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸಲಾಯಿತು. ಸೈನ್ಯವನ್ನು ಬಿಟ್ಟು ಬಂದಿರುವ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗಾಗಿ ಸಮಗ್ರ ರೀತಿಯ ಪುನರ್ವಸತಿಯ ಸಂಸ್ಥೆಯನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಲಾಯಿತು.

ಈಗ ತ್ರಿಗುಣಾತ್ಮಕ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಸ್ಥೆ ಇದೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಸ್ಥಾಯಿ ಸಮಿತಿ, ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಮಿತಿಗಳು ಮತ್ತು ತ್ರಿಗುಣಾತ್ಮಕ ಲಕ್ಷಣವನ್ನುಳ್ಳ ಇನ್ನು ಕೆಲವು ಸಮಿತಿಗಳು ಇವೆ. ಜೊತೆಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗ ಮಂತ್ರಾಲಯದ ದ್ವಿಗುಣಾತ್ಮಕ ಜಂಟಿ ಸಮಿತಿ ಕೂಡಾ ಇದೆ.

ಭಾರತದ ಸಂವಿಧಾನದ ಪ್ರಕಾರ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳ ಅನುಷ್ಠಾನ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯು ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರಕಾರಗಳ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಒಟ್ಟು ಮೂರು ಸೂಚಿಗಳು ಇವೆ. ಅವುಗಳೆಂದರೆ, ಒಕ್ಕೂಟದ ಸೂಚಿ, ರಾಜ್ಯದ ಸೂಚಿ ಮತ್ತು ಸಂವಿಧಾನ ಸ್ವೀಕೃತ ಸಮವರ್ತಿ ಸೂಚಿ. ಒಕ್ಕೂಟದ ಸೂಚಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ಸಂಸತ್ತು ಮಾಡುತ್ತದೆ. ರಾಜ್ಯದ ಸೂಚಿಯ ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ರಾಜ್ಯದ ನ್ಯಾಯಾಂಗಗಳು ಮಾಡುತ್ತವೆ, ಮತ್ತು ಸಮವರ್ತಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸೂಚಿಯ ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ಸಂಸತ್ತು ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ನ್ಯಾಯಾಂಗಗಳು ಮಾಡುತ್ತವೆ.

ಎಲ್ಲಾ ರಾಜ್ಯ ಸರಕಾರಗಳು ತಮ್ಮ ವ್ಯಾಪ್ತಿ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳ ಅನುಷ್ಠಾನ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯ ಅನುಕೂಲತೆಗಾಗಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಿವೆ. ಈ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ದುಡಿಮೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಅಂಕಿಅಂಶ ಮತ್ತು ಇತರ ಮಾಹಿತಿಗಳ ಸಂಗ್ರಹ, ಸಂಕಲನ, ಮತ್ತು ಪ್ರಸಾರದ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತವೆ. ತಮ್ಮ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆ ಮತ್ತು ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಿಗಾಗಿ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ರಾಜ್ಯ ಲೇಬರ್ ಕಮಿಷನರ್‌ನನ್ನು ನೇಮಿಸಿದೆ. ಇವರಿಗೆ ಸಹಾಯಕರಾಗಿ ಡೆಪ್ಯೂಟಿ ಕಮಿಷನರ್ ಮತ್ತು/ಅಥವಾ ಅಸಿಸ್ಟೆಂಟ್ ಲೇಬರ್ ಕಮಿಷನರ್ ಇರುತ್ತಾರೆ (ಶರ್ಮ ೧೯೯೩: ೮).

೧.೪ ದುಡಿಮೆ ಮತ್ತು ಜಾಗತಿಕ ನೆಲೆಯ ಆರ್ಥಿಕ ಬಿಕ್ಕಟ್ಟು

೧೯೨೯ರ ವಾಲ್ ಸ್ಟ್ರೀಟ್ ಕುಸಿತದ ಬಳಿಕ ಪಶ್ಚಿಮದ ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿ ಜಗತ್ತು ತೀವ್ರ ಸ್ವರೂಪದ ಆರ್ಥಿಕ ಬಿಕ್ಕಟ್ಟನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಿದೆ ಎಂಬುದು ಎಲ್ಲರಿಗೂ ತಿಳಿದ ವಿಚಾರವಾಗಿದೆ (ನಾಯಕ್ ೨೦೦೯: ೧೫೮). ೨೦೦೭ರಲ್ಲಿ ಪ್ರಾರಂಭವಾದ ಜಾಗತಿಕ ಆರ್ಥಿಕ ಬಿಕ್ಕಟ್ಟು ಇನ್ನೂ ವಿಸ್ತಾರಗೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದು ಅದು ಅಂತರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಆರ್ಥಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ತನ್ನ ಶಾಖೆಯನ್ನು ಪಸರಿಸಿಕೊಂಡು ಈ ಭೂಮಂಡಲದ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಪ್ರದೇಶ, ದೇಶ ಮತ್ತು ಜನರನ್ನು ಅಕ್ಷರಶಃ ತಲುಪಿದೆ.

ಅಂತರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ (ಐಎಲ್‌ಒ) ಜನವರಿ, ೨೦೦೯ರ ಜಾಗತಿಕ ಉದ್ಯೋಗ ವರದಿಯ ಪ್ರಕಾರ ೨೦೦೭ರಿಂದ ೨೦೦೯ರವರೆಗಿನ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ನಿರುದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯು ೧೮ ಮಿಲಿಯ (ಆಶಾದಾಯಕ ಚಿತ್ರಣ)ದಿಂದ ೫೧ ಮಿಲಿಯ (ಅತ್ಯಂತ ಕೆಟ್ಟ ಚಿತ್ರಣ)ವಿರುವುದು. ಇದಕ್ಕೆ ಸರಿದೂಗುವ ಏಶ್ಯಾದ ಸಂಖ್ಯೆಯು ೪ ಮಿಲಿಯದಿಂದ ೧೭ ಮಿಲಿಯ ಇರುವುದು. ಭಾರತಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಸಂಖ್ಯೆ ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೂ, ದಕ್ಷಿಣ ಏಶ್ಯಾದಲ್ಲಿ ಹರಡಿಕೊಂಡಿರುವ ದುಡಿಮೆದಾರರ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಅನುಲಕ್ಷಿಸಿದರೆ, ಈ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಉಂಟಾಗಿರುವ ಉದ್ಯೋಗ ನಷ್ಟವು ೧.೩ ಮಿಲಿಯದಿಂದ ೬ ಮಿಲಿಯವಿರುವುದು.

ನಿರುದ್ಯೋಗದ ಮೇಲೆ ಜಾಗತಿಕ ಬಿಕ್ಕಟ್ಟು ಬೀರಿದ ಪರಿಣಾಮದ ಕುರಿತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾರ್ಯಾಲಯದ ಮೂಲಕ ಭಾರತ ಸರಕಾರ ಅಧಿಕೃತ ಸಮೀಕ್ಷೆಯನ್ನು ನಡೆಸಿತ್ತು. ಈ ಸಮೀಕ್ಷೆಯ ಅಂದಾಜಿನ ಪ್ರಕಾರ ೨೦೦೮ನೇ ಇಸವಿಯ ಸೆಪ್ಟೆಂಬರ್‌ನಿಂದ ಡಿಸೆಂಬರ್‌ವರೆಗಿನ ಮೂರು ತಿಂಗಳ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಸುಮಾರು ೫೦,೦೦೦ದಷ್ಟು ಉದ್ಯೋಗ ನಷ್ಟವಾಗಿವೆ (ಅತ್ಯಂತ ಕೆಟ್ಟ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ). ಈ ಪ್ರವೃತ್ತಿಯನ್ನು ಆರ್ಥಿಕ ಸಲಹಾ ಪರಿಷತ್ತಿನ ಅಧಿಕೃತ ಮುನ್ನಂದಾಜಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಬಹಿರ್ಗಣಿಸಿದಾಗ ಸೆಪ್ಟೆಂಬರ್ ೨೦೦೮ರಿಂದ ಡಿಸೆಂಬರ್, ೨೦೦೯ರವರೆಗಿನ ಇಡೀ ಹಿನ್ನಡೆಯ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗ ನಷ್ಟವನ್ನು ಲೆಕ್ಕಹಾಕಿದಾಗ ಅದು ಸುಮಾರು ೧.೫ ಮಿಲಿಯನ್ ಇರುವುದೆಂದು ಅಂದಾಜಿಸಲಾಗಿದೆ (ನಾಖೆನ್ ೨೦೦೯: ೧೧೮).

ಗ್ರೇಟ್ ಡಿಪ್ರೆಶನ್‌ನಲ್ಲಿ (ಆರ್ಥಿಕ ಕುಸಿತ) ವ್ಯವಹಾರದಲ್ಲಿ ಇರುವಂತಹ ಭರವಸೆ ಕಡಿಮೆಯಾಯಿತು. ಹಣಹೂಡಿಕೆ ಸ್ಥಗಿತಗೊಂಡಿತು. ಈ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಸ್ಟಾಕ್ ಮಾರ್ಕೆಟ್, ಉತ್ಪಾದನೆ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗ ಎಲ್ಲವೂ ಕುಸಿಯಿತು. ವ್ಯವಹಾರ ಕುಸಿದ ಕಾರಣದಿಂದ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳು ದೊಡ್ಡ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ವಿಫಲವಾದವು. ಇದಕ್ಕೆ ಬೇಡಿಕೆಯ ಕೊರತೆಯೇ ಕಾರಣ (ಕುಮಾರ್ ೨೦೦೯: ೧೫೪).

ಜಾಗತಿಕ ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ಈಗ ಇರುವುದಕ್ಕಿಂತ ಆಗ ಬೇರೆಯೇ ರೀತಿಯಲ್ಲಿತ್ತು. ೧೯೭೦ಕ್ಕಿಂತ ಎಷ್ಟೋ ಹಿಂದೆ ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿಯು ಜಾಗತಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಾಗಿ ವ್ಯಾಪಕರೀತಿಯಲ್ಲಿದ್ದರೂ, ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಉತ್ಪಾದನೆ ಮಾತ್ರ ಅಕ್ಷರಶಃ ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗವನ್ನು ದೊಡ್ಡ ಗುಂಪಾಗಿ ಹೊಂದಿರತಕ್ಕಂತಹ ಯುರೋಪು, ಯುನೈಟೆಡ್ ಸ್ಟೇಟ್ ಮತ್ತು ಜಪಾನ್ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ ಕೇಂದ್ರೀಕೃತಗೊಂಡಿತ್ತು. ೨೧ನೇ ಶತಮಾನದಲ್ಲಿರುವ ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿಯು ಜಾಗತಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನದ್ದಾಗಿದೆ. ಆದರೆ ಇದು ನಮ್ಮ ತಾತನ ಕಾಲದ ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿ ಮಾತ್ರ ಅಲ್ಲ. ೧೯೭೦ರ ನಂತರ ಜಾಗತಿಕ ಬಂಡವಳಶಾಹಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ಅನೇಕ ವಿಧದಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ. ಇವೆಲ್ಲವೂ ಸಧ್ಯದ ಬಿಕ್ಕಟ್ಟು ಮತ್ತು ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗದ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಾ ಸ್ವರೂಪದ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಬೀರುತ್ತವೆ.

ಎಂಭತ್ತರ ಮತ್ತು ತೊಂಭತ್ತರ ದಶಕದ ನವಉದಾರೀಕರಣ ಅವಧಿಯುದ್ದಕ್ಕೂ ಜಗತ್ತಿನ ಎಲ್ಲಾ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳನ್ನು ಸರಕಾರದ ಚಾವಡಿಯಿಂದ ಹೊರಗಟ್ಟಲಾಯಿತು. ಅವು ತಮ್ಮ ತೂಕ ಕಳೆದುಕೊಂಡು ಅನಾಥ ಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ತಲುಪಿದವು. ನವ ಉದಾರೀಕರಣ ಕಾರ್ಯನೀತಿಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಮೇಲೆ ಅನೇಕ ವಿಧದ ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ಉಂಟು ಮಾಡಿದವು. ಹಳೆಕೈಗಾರಿಕಾ ಸ್ಥಾವರಗಳನ್ನು ಮುಚ್ಚಿದ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಅತ್ಯಂತ ಪ್ರಬಲ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ನಾಶವಾಗಿ ಹೋದವು. ಸರ್ಕಾರದ ನೇರ ಪ್ರಹಾರದಿಂದ ಉಳಿದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಕೂಡಾ ನಾಮಶೇಷವಾದವು. ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳಲ್ಲಿ ಅಳವಡಿಸಲಾದ ಬದಲಾವಣೆಗಳಿಂದಾಗಿ, ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಸುಲಭಗ್ರಾಹ್ಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳ ಉನ್ನತೀಕರಣವು (ಭಡ್ತಿ) ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ರಕ್ಷಣೆಗಳನ್ನು ದುರ್ಬಲಗೊಳಿಸಿದವು, ಸಂಘಟನೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸ್ಥಾನಾಂತರಗೊಳಿಸಿದರು. ಈ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಮುಂದುವರಿದಂತೆ ಉದ್ಯೋಗ ಅಸ್ಥಿರತೆ, ವೇತನ ಇಳಿಕೆ ಮತ್ತು ಲಾಭದ ಪ್ರಮಾಣದ ಕಡಿತವನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅನುಭವಿಸಿದರು. ಇವೆಲ್ಲವುಗಳೊಂದಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬದುಕಿನ ಮಟ್ಟವು ನಿಧಾನವಾಗಿ ಇಳಿಮುಖವಾಯಿತು (ಬೊಟ್ಸ್ ೨೦೦೯: ೧೮೪).

೧.೫ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ

ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಎನ್ನುವುದು ಒಂದು ವಿಶಾಲವಾದ ಪರಿಕಲ್ಪನೆ. ಅದು ಹಿತಚಿಂತನೆ, ಸಂತೋಷ, ತೃಪ್ತಿ, ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಸಂರಕ್ಷಣೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಗತಿಯನ್ನೊಳಗೊಂಡ

ಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯೆನ್ನುವುದು ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಪದದ ಮುಂದುವರಿಕೆಯಾಗಿದ್ದು ಅದನ್ನು ದುಡಿಮೆಗೆ ಅನ್ವಯಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಆದುದರಿಂದ ದುಡಿಮೆಗೆ ಅನ್ವಯಿಸಲಾದ ಈ ಪದವು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮುದಾಯದ ಭೌತಿಕ, ಮಾನಸಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಮಾನ್ಯ ಸುಸ್ಥಿತಿಯ ಸುಧಾರಣೆಗೆ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಕ್ರಮವನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಉದ್ಯಮವೊಂದರಲ್ಲಿ ಒದಗಿಸಲಾಗುವ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೇವೆಗಳ ಮೂಲ ಉದ್ದೇಶವೇನೆಂದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮತ್ತು ಅವರ ಕುಟುಂಬಗಳ ಬದುಕಿನ ಮತ್ತು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಪಡಿಸುವುದಾಗಿದೆ. ಯಾಕೆಂದರೆ ಅವರ ಕುಟುಂಬವನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿತಚಿಂತನೆಯನ್ನು ಸಾಧಿಸುವುದು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ (ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸಮಿತಿ ೧೯೬೯: ೫).

ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಕುರಿತು ದುಡಿಯುವ ವರ್ಗದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿರುವ ಅನಾದಾರ ಮತ್ತು ಅತೃಪ್ತಿಗಳು ಈ ವಿಚಾರದ ಕುರಿತಾಗಿ ಹೆಚ್ಚು ಅಧ್ಯಯನಗಳು ನಡೆಯಲು ದಾರಿ ಮಾಡಿದೆ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಈ ಅಧ್ಯಯನಗಳು ಸಂತೋಷವಾಗಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ಹೆಚ್ಚು ಸಂತೃಪ್ತನೆಂಬ ನಿರ್ಧಾರವನ್ನು ತಳೆದಿವೆ. ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕ್ರಮಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಅವರ ಚಿಂತೆಗಳಿಂದ ಮುಕ್ತಗೊಳಿಸಿ ಅವರಿಗೆ ನೆಮ್ಮದಿಯನ್ನು ನೀಡುತ್ತವೆ (ಗೋಯಲ್ ೧೯೫೫: ೧).

ನಮ್ಮ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಮನ್ನಣೆ ದೊರೆಯದ (ಸವಲತ್ತುಗಳಿಲ್ಲದ) ವರ್ಗವಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಖಾನೆ, ಗಣಿ ಅಥವಾ ಕಾರ್ಯಾಗಾರಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ನಿರ್ವಹಿಸತಕ್ಕಂತಹ ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸವಿರಲಿ, ಅಲ್ಲಿಯ ಪರಿಸರ ಉತ್ತಮವಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಯಾಕೆಂದರೆ ಇಲ್ಲಿ ನಡೆಯುವ ಉತ್ಪಾದನಾ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಶಾಖ, ಸದ್ದು, ವಾಸನೆ, ಹೊಗೆ ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುವುದರಿಂದ ಇವು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೇಲೆ ಕೆಟ್ಟ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುತ್ತವೆ. ಉತ್ಪಾದನಾ ಕಾರ್ಯಗತಿಗಳಲ್ಲಿಯೇ ಸೇರಿಕೊಂಡಿರುವ ಮತ್ತು ಅನಿವಾರ್ಯವೆನಿಸುವ ವೃತ್ತಿ ಸಂಬಂಧಿ ಅಪಾಯಗಳು ಮತ್ತು ಪರಿಸರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಅಲ್ಲಿ ಇರುತ್ತವೆ. ಇವುಗಳನ್ನು ತೆಗೆಯುವುದಾಗಲೀ, ಕಡಿಮೆ ಮಾಡುವುದಾಗಲೀ ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ (ಕುಡ್‌ಚೆಡ್‌ಕರ್ ೧೯೭೯: ೯). ಈ ಕಾರಣಗಳಿಂದಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ ಸಹ್ಯಗೊಳಿಸುವ ಸೇವೆಗಳನ್ನು, ರಕ್ಷಣಾ ಸಾಧನಗಳನ್ನು, ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ ಅನುಕೂಲಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಉತ್ಪಾದನಾ ಕ್ಷೇತ್ರದ ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದ ಕೈಗಾರಿಕಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ, ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಋಣಾತ್ಮಕ ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ನಡೆಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಭಾರತಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಹೇಳುವುದಾದರೆ ಉದ್ಯೋಗಿಯ ಮತ್ತು ಆತನ ಅಥವಾ ಅವಳ ಕುಟುಂಬದ ವೈಯಕ್ತಿಕ, ಕೌಟುಂಬಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಬದುಕು ವ್ಯಾಪಕಾರ್ಥದಲ್ಲಿ ಉತ್ತಮವೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಗಳು ನಡೆಯುತ್ತವೆ (ಮೂರ್ತಿ ೧೯೫೦: ೨೯೨).

೧.೬ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಪರಿಕಲ್ಪನೆ ಮತ್ತು ವ್ಯಾಪ್ತಿ

ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯೆನ್ನುವುದು ಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯಾಗಿದೆ. ಆದುದರಿಂದ 'ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ'ಗೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನ ನೀಡುವುದು ಕಷ್ಟಸಾಧ್ಯ. ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ವಿಷಯಾಂಶಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದಾಗಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯು ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗದ ಸುಧಾರಣೆ, ಅವರ ಬದುಕು ಮತ್ತು ದುಡಿಮೆ ಪರಿಸರದ ಉತ್ತಮಗೊಳ್ಳುವ ಸನ್ನಿವೇಶದ ಸೃಷ್ಟಿಯನ್ನು ಉದ್ದೇಶವಾಗಿರಿಸಿಕೊಂಡಿದೆ. ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯನ್ನು ಬರೀ ಮನುಷ್ಯರ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಮತ್ತು ಪ್ರಗತಿಗಾಗಿ ಸೃಷ್ಟಿಸಿದ್ದಲ್ಲ. ಇಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃಧ್ಧಿಗೆ ಸರಕಾರವು ಸಂಸ್ಥೆಯ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕಾಗಿದ್ದು, ಮನುಷ್ಯನ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವದ ಮುಕ್ತ ಹಾಗೂ ಸರ್ವಾಂಗೀಣ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಅದು ಪ್ರಯತ್ನ ಪಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ (ಭಾಗೊಲಿವಾಲ್ ೧೯೯೫: ೪೫೩).

ಓರ್ವ ವ್ಯಕ್ತಿ ಅಥವಾ ಒಂದು ಗುಂಪು ಒಟ್ಟು ಪರಿಸರದೊಂದಿಗೆ ಇಚ್ಛಾನುಸಾರ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಇಟ್ಟುಕೊಂಡು ಬದುಕುವ ರೀತಿಗೆ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಪದವನ್ನು ಬಳಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಭಾರತದ ರಾಯಲ್ ಕಮಿಶನ್ ಫಾರ್ ಲೇಬರ್ ಹೇಳುವ ಪ್ರಕಾರ 'ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯ'ವೆಂಬ ಪದವು ಬೇರೆ ಬೇರೆ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ವಿಭಿನ್ನ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಗಳಿಂದ ಬಳಕೆಯಾಗುತ್ತಿದೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಆಯಾ ದೇಶಗಳ ಸಾಮಾಜಿಕ ಪದ್ಧತಿಗಳು, ಮೌಲ್ಯವ್ಯವಸ್ಥೆ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಕೈಗಾರೀಕರಣದ ಮಟ್ಟ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಪ್ರಗತಿಯ ಸಾಮಾನ್ಯ ಮಟ್ಟ ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿಕೊಂಡು ವಿಭಿನ್ನ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನವನ್ನು ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ (೧೯೩೧: ೨೮೧).

ಈ ಶತಮಾನದ ಪ್ರಾರಂಭದಲ್ಲಿದ್ದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಭಿವೃದ್ಧಿ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯು ಅದು ಇಂದು ಇರುವುದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಸಂಕುಚಿತವಾಗಿತ್ತು. ಯು.ಕೆ. ಮತ್ತು ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಈ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಗೆ ವಿಭಿನ್ನ ಅರ್ಥಗಳಿವೆ. ಒಂದೇ ದೇಶವನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಂಡರೂ ಕೂಡಾ ಮುಂಬೈ, ಕಲ್ಕತ್ತಾ ಮೊದಲಾದೆಡೆಗಳಲ್ಲಿ ಈ ಪರಿಕಲ್ಪನೆ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಅರ್ಥವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದು, ಇನ್ನು ಬೇರೆಡೆಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಿರುಕೇಂದ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಇದು ತುಸು ಭಿನ್ನ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ.

ಕಲ್ಯಾಣ ರಾಜ್ಯದ ಆಧಾರವಾಗಿರುವ ಸಾಮಾಜಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವ್ರೃದ್ಧಿ ಪರಿಕಲ್ಪನೆ ಗೋಚರಿಸುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಮಾಜದ ಪ್ರಮುಖ ಭಾಗವಾಗಿರುವುದರಿಂದ, ಸಮಾಜದ ವ್ಯಾಪಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯು ಸಹಜವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯನ್ನು ಕೂಡಾ ಒಳಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ (ಸಾಮಾಜಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ವರದಿ ೧೯೫೯: ೧೯).

ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯೆಂದರೆ "ದುಡಿಯುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಬದುಕು ಸಹ್ಯವೆನಿಸಲು ನಡೆಸುವ ಪ್ರಯತ್ನಗಳು" ಎಂದು ಶ್ರೀವಾತ್ಸವ ವಿವರಿಸುತ್ತಾರೆ (೧೯೭೪: ೩೮). ಸಮಾಜ ವಿಜ್ಞಾನಗಳ ನಿಘಂಟುವಿನ (೧೯೩೫) ಪ್ರಕಾರ "ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬೌದ್ಧಿಕ, ಭೌತಿಕ, ನೈತಿಕ ಮತ್ತು

ಆರ್ಥಿಕ ಅನುಕೂಲಗಳಿಗಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಂದ, ಸರಕಾರದಿಂದ ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಬೇರೆ ಏಜೆನ್ಸಿಗಳಿಂದ, ಕಾನೂನಿನಲ್ಲಿ ಹೇಳಿರುವುದನ್ನು ಅನುಸರಿಸುವ ರೀತಿಯ, ಅಥವಾ ಸಾಮನ್ಯವಾಗಿ ಕರಾರಿನ ಭಾಗವಾಗಿ ನಿರೀಕ್ಷಿಸಲಾಗಿದ್ದು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅದರ ಕುರಿತು ಬೇಡಿಕೆಯನ್ನು ಮುಂದೊಡ್ಡಿರಬಹುದಾದ ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಯಗಳು" ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯೆಂದು ಕರೆಯಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತವೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ವಸತಿ, ವೈದ್ಯಕೀಯ, ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು, ವಿರಾಮ ಮತ್ತು ಮನರಂಜನೆಗೆ ಪೋಷಕವಾಗಿರುವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು, ಸಹಕಾರಿ ಸೊಸೈಟಿಗಳು, ಹಗಲು ನರ್ಸರಿಗಳು ಮತ್ತು ಶಿಶುಕೇಂದ್ರಗಳು, ನೈರ್ಮಲ್ಯ ಸ್ಥಳಗಳು, ವೇತನಸಹಿತ ರಜೆಗಳು, ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಸ್ವಯಂ ಪ್ರೇರಣೆಯಿಂದ ತಮ್ಮಷ್ಟಕ್ಕೆ ಅಥವಾ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ಜೊತೆಗೂಡಿ ಕೈಗೊಂಡ ಸಾಮಾಜಿಕ ವಿಮಾ ಕ್ರಮಗಳು ಸೇರುತ್ತವೆ.

ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಕಾರ್ಮಿಕನ ನಿರಾಶಾಭಾವವನ್ನು ಹೋಗಲಾಡಿಸುವ, ಅವನ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಮತ್ತು ಕೌಟುಂಬಿಕ ತೊಂದರೆಗಳಿಗೆ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಒದಗಿಸುವ, ಅವನ ಆರೋಗ್ಯವನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುವ, ಸ್ವಅಭಿವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಅವಕಾಶವನ್ನು ನೀಡುವ, ಎಲ್ಲರಿಗಿಂತಲೂ ಹೆಚ್ಚು ಮುಂದೆ ಬರುವ ಅವಕಾಶವನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸುವ, ಬದುಕಿನ ಕುರಿತಾಗಿ ವ್ಯಾಪಕ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯನ್ನು ಬೆಳೆಸುವ ಎಲ್ಲವನ್ನೂ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕ್ಷೇತ್ರವು ಒಳಗೊಳ್ಳುವುದು (ಕೆರ್ಕಲ್ಡಿ ೧೯೮೧: ೨೯೨).

ಮೂರ್ತಿಯವರು (೧೯೫೦) ಹೇಳುವ ಪ್ರಕಾರ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಎರಡು ಮಗ್ಗಲುಗಳಿವೆ, ಋಣಾತ್ಮಕ ಮತ್ತು ಗುಣಾತ್ಮಕ. ಒಂದು ಮಗ್ಗಲಲ್ಲಿ ಅದು ದೊಡ್ಡಪ್ರಮಾಣದ ಕೈಗಾರೀಕರಣದ ಹಾನಿಕಾರಕ ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ವೈಯಕ್ತಿಕ, ಕೌಟುಂಬಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಬದುಕಿನಲ್ಲಿ ಎದುರಿಸುವುದರೊಂದಿಗೆ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ. ಇನ್ನೊಂದು ಮಗ್ಗುಲಲ್ಲಿ ಅದು ಕಾರ್ಮಿಕನಿಗೆ ಮತ್ತು ಅವನ ಕುಟುಂಬಕ್ಕೆ ಸಾಮಾಜಿಕವಾಗಿ ಮತ್ತು ವೈಯಕ್ತಿಕವಾಗಿ ಉತ್ತಮ ಬದುಕನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದರೊಂದಿಗೆ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ.

ದುಡಿಮೆಯ ಕುರಿತು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಆಯೋಗ ಹೇಳಿರುವುದೇನೆಂದರೆ, "ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಯು ಅವರ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಮತ್ತು ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕ್ರಮಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಅವರು ತಮ್ಮ ಶಾಸನಬದ್ಧ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಲು ನೆರವಾಗುವ ಓರ್ವ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು ನೇಮಕಗೊಳಿಸುವಂತೆ ಕಾನೂನನ್ನು ರೂಪಿಸಬೇಕು. ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಅಧಿಕಾರಿಯು ತನ್ನ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಯ ಭಾಗವಾಗಿಯೇ ಇರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಯ ಪರವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಬಿಕ್ಕಟ್ಟನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಆತನಿಗೆ ಕರೆ ನೀಡಬಾರದು" (೧೯೬೯: ೧೨೦).

ಈ ರೀತಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಅಧಿನಿಯಮ ಮತ್ತು ಇತರ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳಲ್ಲಿ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಲಾಗಿರುವ ಕನಿಷ್ಟ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಮೀರಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಆರೋಗ್ಯ, ಭದ್ರತೆ,

ಕ್ಷೇಮಚಿಂತನೆ ಮತ್ತು ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಪರಿಣತಿ ಸುಧಾರಿಸುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಕೈಗೊಳ್ಳತಕ್ಕಂತಹ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯವೆಂದು ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಲಾಗಿದೆ.

೧.೭ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯ ವಿಕಾಸ

ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕ್ರಾಂತಿಯ ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಚಳವಳಿಯಾಗಿ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಪಶ್ಚಿಮ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಾರಂಭಗೊಂಡಿತು. ಈ ಶತಮಾನದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಬೆಳವಣಿಗೆಯು ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಕೈಗಾರೀಕರಣ ಮತ್ತು ಆಧುನಿಕ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದ ಸ್ವೀಕೃತಿಯ ಬೆಳವಣಿಗೆಯ ಕಾರಣವಾಗಿ ರೂಪುಗೊಂಡಿದೆ. ಉತ್ಪಾದನೆಯನ್ನು ಗರಿಷ್ಟ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿಸುವ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಪ್ರಯತ್ನಗಳ ಭಾಗವಾಗಿರುವ ಎರಡು ಜಾಗತಿಕ ಯುದ್ಧಗಳು ಈ ಚಳವಳಿಗೆ ಬಹಳಷ್ಟು ಚಾಲನೆಯನ್ನು ನೀಡಿದೆ. ಆಧುನಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯು ಉದ್ದಿಮೆಯಲ್ಲಿ ಉತ್ತಮ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚು ಸಮರ್ಥ ಆಡಳಿತಕ್ಕಾಗಿ ನಡೆಸತಕ್ಕಂತಹ, ಮಾನವೀಯ ಮಗ್ಗಲನ್ನು ಕೂಡಾ ಒಳಗೊಂಡಿರತಕ್ಕಂತಹ ಚಳವಳಿಯ ಫಲವಾಗಿದೆ.

ವ್ಯಕ್ತಿ ತನ್ನ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಆಸಕ್ತಿಗಳಿಗೆ ಸ್ವತಃ ತಾನೇ ಜವಾಬ್ದಾರನಾಗಿರುವನಲ್ಲದೆ, ಸರ್ಕಾರ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ. ತಮ್ಮ ಸ್ವಹಿತವನ್ನು ಕಾಪಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಅವರಲ್ಲಿ ಇದೆ ಎಂಬ ಪ್ರಮುಖ ರಾಜಕೀಯ ತತ್ವವು ಹತ್ತೊಂಭತ್ತನೆಯ ಶತಮಾನದ ನಡುಭಾಗದವರೆಗೆ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಇತ್ತು. ಈ ಪ್ರಧಾನ ತತ್ವದ ಪ್ರಕಾರ, ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಆಗ ನಿರಂಕುಶ ಸ್ವರೂಪವನ್ನು ಹೊಂದಿದ ಸರ್ಕಾರವು ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ವ್ಯಕ್ತಿಗತ ತೊಂದರೆಗಳನ್ನು ಮೂಲಸ್ವರೂಪದಲ್ಲಿ ಪರಿಹರಿಸಲು ಅಸಮರ್ಥವಾಗಿತ್ತು.

ನಿರಂಕುಶ ಮತ್ತು ಸ್ವಾರ್ಥ ಸ್ವರೂಪದ ಕ್ರಿಯಾಶೀಲ ಏಕಚಕ್ರಾಧಿಪತ್ಯವು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಆಳುಪ್ರಭುಗಳ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಮಹತ್ವಾಕಾಂಕ್ಷೆಯನ್ನು ಈಡೇರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಮತ್ತು ಹಿತಚಿಂತನೆಯನ್ನು ಕಾಪಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಉದ್ದೇಶವನ್ನಷ್ಟೇ ಹೊಂದಿರುವುದರಿಂದ ಈ ಪ್ರಧಾನ ತತ್ವಕ್ಕೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ವ್ಯಕ್ತಿಗತ ಹಾನಿಗಳ ಕುರಿತು ಈ ಆಳ್ವಿಕೆಯು (ಸರ್ಕಾರ) ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಲು ಅಸಮರ್ಥವಾಗಿದ್ದರೆ ಅದು ಸಹಜವೆನಿಸುತ್ತದೆ. ಆದುದರಿಂದ ಇಲ್ಲಿ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಯ ಕುರಿತು ರಾಜ್ಯ ಸರಕಾರಕ್ಕಿಂತಲೂ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳೇ ಚೆನ್ನಾಗಿ ತಿಳಿದುಕೊಂಡಿರುತ್ತಾರೆ, ಹೀಗಾಗಿ ಸರ್ಕಾರದ ಮಧ್ಯಸ್ಥಿಕೆಯಿಲ್ಲದೆ ವ್ಯಕ್ತಿ ತನ್ನ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಯನ್ನು ಕಾಪಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯವನ್ನು ಅವರಿಗೆ ನೀಡಿದರೆ ತನಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿಚಾರಗಳ ಕುರಿತು ಸುಧಾರಣೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದರ ಮೂಲಕ ಸಾಮಾಜಿಕ ಕೆಡುಕುಗಳನ್ನು ನಿವಾರಿಸಬಹುದು ಎಂದು ಪ್ರತಿಪಾದಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ವಿಧದ ಚಿಂತನೆಯ ಮೂಲಕ, ಆಡಮ್ ಸ್ಮಿತ್, ಮಾಲ್ಥೂಸ್ ಮತ್ತು ರಿಕಾರ್ಡೊ ಅವರಂತಹ ಚಿಂತಕರು ಗರಿಷ್ಠ ವ್ಯಕ್ತಿಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯವನ್ನು ಮತ್ತು ಸರಕಾರದ ಮಧ್ಯಸ್ಥಿಕೆ ಮತ್ತು ನಿಯಂತ್ರಣ ಕನಿಷ್ಟವಾಗಿರಬೇಕೆಂಬುದನ್ನು ಪ್ರತಿಪಾದಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಈ ರೀತಿ ವ್ಯಕ್ತಿ ವ್ಯವಹಾರದಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರ ಪ್ರವೇಶಿಸದಿರುವ ತಟಸ್ಥ ನೀತಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಮತ್ತು ಉದ್ದಿಮೆ ಕ್ಷೇತ್ರವನ್ನು ಆಳುತ್ತಿರುವ ಸ್ಪರ್ಧೆಯಿಂದಾಗಿ ಸರಕಾರ ದೂರವೇ ಉಳಿದಿರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ. ೧೭೫೦ರ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕ್ರಾಂತಿಯ ನಂತರದ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಹತ್ತೊಂಬತ್ತನೆಯ ಶತಮಾನದ ಮೊದಲ ಭಾಗದಲ್ಲಿ ಯುನೈಟೆಡ್ ಕಿಂಗಡಮ್‌ನಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯು ಅತ್ಯಂತ ಶೋಚನೀಯ ಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ತಲುಪಿರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ.

ಹದಿನೆಂಟನೆಯ ಶತಮಾನದ ಪ್ರಾರಂಭದಲ್ಲಿ ಇಂಗ್ಲೆಂಡಿನಲ್ಲಿ ನಡೆದಿರತಕ್ಕಂತಹ ಕೃಷಿ ಕ್ರಾಂತಿಯು ಕೃಷಿ ಯಾಂತ್ರೀಕರಣಕ್ಕೆ ದಾರಿ ಮಾಡಿಕೊಟ್ಟದ್ದರಿಂದಾಗಿ ಅಪಾರ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಗ್ರಾಮೀಣ ಜನರು ಕೃಷಿಯಿಂದ ಬೇರ್ಪಡುವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಉಂಟಾಯಿತು. ವಿವೇಚನೆಯಿಲ್ಲದ ಮಧ್ಯಸ್ಥಿಕೆದಾರರು (ಏಜೆಂಟರು) ಈ ಮುಗ್ಧಜನರನ್ನು ಒಟ್ಟುಗೂಡಿಸಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಿಗೆ ತಂದುಬಿಟ್ಟರು. ಜನರ ಆರ್ಥಿಕ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಮಧ್ಯಪ್ರವೇಶಿಸಿ ಅವರನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸುವ ಅಧಿಕಾರ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಇಲ್ಲದ್ದರಿಂದ, ದಿನವೊಂದರಲ್ಲಿ ೧೮ರಿಂದ ೨೦ ಗಂಟೆಗಳ ಕಾಲ ಅತ್ಯಲ್ಪ ಕೂಲಿಗೆ ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ದುಡಿಸತೊಡಗಿದರು (ಮುತಾಲಿಕ್ ಮತ್ತು ರೈಸಿಕರ್ ೧೯೮೦: ೩).

ಮಹಿಳೆಯರ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ದುಡಿಮೆಯು ಇನ್ನೂ ಅಗ್ಗವಾಗಿದ್ದುದರಿಂದ, ಅವರನ್ನು ಅಪಾರ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು. ಅವರನ್ನು ಭೂಗರ್ಭ (ನೆಲದಡಿಯ) ಗಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಕೂಡಾ ದುಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು. ಇದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೊಳೆಗೇರಿಗಳ ಶೋಚನೀಯ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಬದುಕುವಂತಾಯಿತು. ಇವರ ದುಡಿಮೆಯ ಫಲವನ್ನು ಉಂಡು ಶ್ರೀಮಂತರು ಇನ್ನಷ್ಟು ಶ್ರೀಮಂತಿಕೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದರು. ಹೀಗೆ ಬಡ, ಅನಕ್ಷರಸ್ಥ, ಹಾಗೂ ಅಸಂಘಟಿತ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಗರಿಷ್ಟ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಶೋಷಿಸುವುದು ಸಾಧ್ಯವಾಯಿತು.

ಸರ್ಕಾರದ ಮಧ್ಯಸ್ಥಿಕೆ ಇಲ್ಲದ ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿಯ ಅನಿಷ್ಟಗಳು ಮತ್ತು ಸಮಾಜವಾದಿ ವಿಚಾರಗಳ ಪ್ರಸಾರ ಕೈಗಾರಿಕಾವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೇಲೆ ನಡೆಸುವಂತಹ ಅಮಾನವೀಯ ಶೋಷಣೆಯ ಕುರಿತು ಸಾರ್ವಜನಿಕರಲ್ಲಿ ಜಾಗೃತಿಯನ್ನುಂಟು ಮಾಡಿದವು. ಈ ಜಾಗೃತಿಯು ಸರ್ಕಾರದ ಮಧ್ಯಸ್ಥಿಕೆಯಿಲ್ಲದ ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿತ್ವದ ತತ್ವ ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರ ಮೂಲಭೂತ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಗಳು ಮತ್ತು ಪಾತ್ರಗಳ ಪರಿಶೀಲನೆಗೆ ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ೧೮೩೨ರ ನಂತರ ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವ ರಾಜ್ಯವಾಗಿ ರೂಪಿತಗೊಂಡ ಇಂಗ್ಲೆಂಡಿನಲ್ಲಿ ಅವಕಾಶವನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿಕೊಟ್ಟಿತು. ಈ ಅರಿವು ಮತ್ತು ವ್ಯಕ್ತಿಗತ ಬದುಕಿನಲ್ಲಿ ಸರಕಾರದ ಮಧ್ಯಸ್ಥಿಕೆ ಇಲ್ಲವೆಂಬ ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿ ತತ್ವದ ಪರಿಶೀಲನೆಯು ಆಧುನಿಕ ಕಲ್ಯಾಣ ರಾಜ್ಯ (ಸರ್ಕಾರ)ಕ್ಕೆ ತಳಹದಿಯನ್ನು ರೂಪಿಸಿತು.

ಈ ಹೊಸ ಆಲೋಚನೆಯು ಬಡವರನ್ನು ಶೋಷಿಸುವ ಶ್ರೀಮಂತರ ಶೋಷಣಾ ಪ್ರವೃತ್ತಿಗೆ ಕಾರಣವಾದಂತಹ ಅನಿಯಂತ್ರಿತ ವ್ಯಕ್ತಿಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯವನ್ನು ಟೀಕೆಗೆ ಗುರಿಪಡಿಸಿತು.

ಆದುದರಿಂದ ಸರ್ಕಾರ ಮಧ್ಯಪ್ರವೇಶಿಸಿ, ಬಡವರ ಮೇಲೆ ಶ್ರೀಮಂತರು ನಡೆಸುವ ವಿವೇಚನಾರಹಿತ ಶೋಷಣೆಯನ್ನು ಕೊನೆಗೊಳಿಸುವ ನಿಯಂತ್ರಣವನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಬೇಕೆಂಬ ಬೇಡಿಕೆಯನ್ನು ಇಟ್ಟಿತು. ಕಲ್ಯಾಣ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ (ಜನ ಸಮೂಹದ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸುವ ಸರಕಾರ) ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನೂ ಒಳಗೊಂಡಂತೆ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಕನಿಷ್ಟ ಜೀವನ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಅವರು ತಮ್ಮ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ನೆರವಾಗುವ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು ಸರ್ಕಾರದ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಹೀಗೆ ಕಲ್ಯಾಣ ಸರ್ಕಾರದ ಸ್ವೀಕೃತಿಯೆಂದರೆ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರಿಗೂ ಉದ್ಯೋಗ, ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನ, ಶಿಕ್ಷಣ, ಆವಶ್ಯಕ ಬಿಡುವು, ವಸತಿ ಮತ್ತು ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದಾಗಿದೆ.

೧.೮ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯ ವರ್ಗೀಕರಣ

ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಶಾಸನಬದ್ಧ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯ ಮತ್ತು ಸ್ವಯಂಪ್ರೇರಿತ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯವೆಂದು ವರ್ಗೀಕರಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಶಾಸನಬದ್ದ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಕಾನೂನಿನ ಚೌಕಟ್ಟಿನೊಳಗೆ ಒದಗಿಸಬೇಕಾದ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯವಿರುತ್ತದೆ. ಸ್ವಯಂ ಪ್ರೇರಿತ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ತಮ್ಮ ಸ್ವಂತ ಪ್ರೇರಣೆಯಿಂದ ಮತ್ತು ಪರಸ್ಪರ ಕೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯದೊಡನೆ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮುದಾಯದ ಸುಧಾರಣೆಯನ್ನು ಕೇಂದ್ರವಾಗಿಟ್ಟುಕೊಂಡು, ಅವರ ಸಾಂಘಿಕ ಉದ್ಯಮಶೀಲತೆಯನ್ನು ಸೂಚಿಸತಕ್ಕಂತಹ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಇರುತ್ತವೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ತಮ್ಮ ಸದಸ್ಯರ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಫಲಪ್ರದಗೊಳ್ಳಲು ನಡೆಸುವ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಈ ವಿಭಾಗಕ್ಕೆ ಸೇರುತ್ತವೆ.

ಜಿ. ಎಮ್. ಬ್ರಾಟನ್ ಅವರ ಮಾತಿನಲ್ಲಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಬೇರೆ ಎರಡು ವಿಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ ವರ್ಗೀಕರಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಅವುಗಳೆಂದರೆ, ಸಂಸ್ಥೆಯ ಒಳಗೆ ನಡೆಸತಕ್ಕಂತಹ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯ ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಹೊರಗೆ ನಡೆಸತಕ್ಕಂತಹ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯ. ಸಂಸ್ಥೆಯ ಒಳಗೆ ನಡೆಸುವ ಕಾರ್ಯಗಳೆಂದರೆ ಕುಡಿಯುವ ನೀರನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು, ಸ್ವಚ್ಛತೆ ಮತ್ತು ನೈರ್ಮಲ್ಯವನ್ನು ಕಾಪಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ಉಪಾಹಾರ ಗೃಹ (ಕ್ಯಾಂಟೀನ್), ಶಿಶುಕೇಂದ್ರ, ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು, ಪ್ರಥಮ ಚಿಕಿತ್ಸೆಯ ಉಪಕರಣಗಳು ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು. ಸಂಸ್ಥೆಯ ಹೊರಗೆ ನಡೆಸತಕ್ಕಂತಹ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯವೆಂದರೆ ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ವಿಹಾರ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು, ಮನರಂಜನೆ, ಆಟಗಳು ಮತ್ತು ಕ್ರೀಡೆಗಳು, ವಸತಿ ಮತ್ತು ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದಾಗಿದೆ.

ಜೊತೆಗೆ, 'ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯ' ಮತ್ತು 'ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳಿಗೆ ಸೀಮಿತವಾಗಿರುವ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯ'ದ ನಡುವೆ

ವ್ಯತ್ಯಾಸವನ್ನು ಗುರುತಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಕೆಲಸದ ಅವಧಿ, ಬಿಡುವಿನ ಅವಧಿ, ವೇತನ, ವೇತನಸಹಿತ ರಜೆಗಳು ಇತ್ಯಾದಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯ ಮೊದಲ ವಿಭಾಗಕ್ಕೆ ಸೇರಿದರೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅನುಕೂಲತೆಗಳಿಗಾಗಿ ಇರುವ ಅನೇಕ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳು, ವಸತಿ, ಸಹಕಾರಿ ಸಂಘಗಳು, ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಇತ್ಯಾದಿ ಎರಡನೆಯ ವಿಭಾಗಕ್ಕೆ ಸೇರ್ರುತ್ತವೆ.

ಅಂತರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘದ (ಐಎಲ್ಒ) ವರ್ಗೀಕರಣದ ಪ್ರಕಾರ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳೆಂದರೆ ಶೌಚಾಲಯಗಳು ಮತ್ತು ಮೂತ್ರಾಲಯಗಳು, ಬಟ್ಟೆ ಒಗೆಯುವ ಮತ್ತು ಸ್ನಾನಗೃಹಗಳು, ಶಿಶುಕೇಂದ್ರಗಳು, ವಿರಾಮಗೃಹಗಳು ಮತ್ತು ಕ್ಯಾಂಟೀನ್‌ಗಳು, ಕುಡಿಯುವ ನೀರಿನ ಪೂರೈಕೆ, ದಣಿವನ್ನು ತಡೆಯುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳು; ಕೆಲಸದ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ನೀಡತಕ್ಕಂತಹ ಭದ್ರತೆಯನ್ನೂ ಒಳಗೊಂಡಂತಹ ಆರೋಗ್ಯ ಸೇವೆಗಳು, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಲ್ಯಾಣ, ಸಮವಸ್ತ್ರ, ರಕ್ಷಣಾತ್ಮಕ ಮತ್ತು ಪಾಳಿಕೆಲಸದ ವೇತನ ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಸಂಸ್ಥೆ ಅಥವಾ ಸ್ಥಾವರದ ಒಳಗೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆ (ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುರಿತು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಆಯೋಗ ೧೯೬೯: ೧೧೨).

೧.೯ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯದ ಆವಶ್ಯಕತೆ

ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕ್ರಮಗಳು ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ಪಡೆದಿವೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣವೇನೆಂದರೆ ಕೆಳಮಟ್ಟದ ವೇತನ, ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳುವುದು, ಸ್ಥಿರ ಕಾರ್ಮಿಕ ಬಲವನ್ನು ರೂಪಿಸುವುದು, ಅಪ್ಪಟ ಕಲ್ಯಾಣ ರಾಜ್ಯವನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸಲು ಪ್ರಾಮಾಣಿಕ ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗವನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುವುದು, ಉತ್ತಮ ಮಾನಸಿಕ ಭಾವನೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಉತ್ತಮ ನೈತಿಕ ನಡವಳಿಕೆಗಳನ್ನು ಬೆಳೆಸುವುದು ಇತ್ಯಾದಿ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ನಡೆಸುವುದರಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆ ಅಸಮರ್ಥವಾಗಿದೆ (ಖಾನ್ ೧೯೮೧: ೧೨).

ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬದುಕು ಮತ್ತು ದುಡಿಮೆ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ಸುಧಾರಣೆಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳದೆ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕೇಂದ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಸಂತೃಪ್ತ, ಸ್ಥಿರ ಮತ್ತು ದಕ್ಷ ಕಾರ್ಮಿಕ ಬಲವನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸುವುದು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. 'ದೈಹಿಕವಾಗಿ ಸದೃಢರಾಗಿರುವ, ಮಾನಸಿಕವಾಗಿ ಚಿಂತೆಗಳಿಂದ ಮುಕ್ತರಾಗಿರುವ ಜನರಿಂದ, ಅಂದರೆ ಸೂಕ್ತ ರೀತಿಯ ತರಬೇತಿಯನ್ನು, ಆಹಾರ, ವಸತಿ ಮತ್ತು ವಸ್ತ್ರವನ್ನು (ಉಡುಪು) ಪಡೆದವರಿಂದ ಮಾತ್ರ ಎಲ್ಲಾ ವಿಧದಲ್ಲಿ ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟದ ಕಾರ್ಯಪಟುತ್ವವನ್ನು ನಿರೀಕ್ಷಿಸಬಹುದು" ಎಂದು ಮುಂಬೈಯ ಜವಳಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ವಿಚಾರಣಾ ಸಮಿತಿಯ ಅವಲೋಕನ ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ (೧೯೩೮: ೨೬೪).

ಆದುದರಿಂದ, ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಕಾರ್ಯದ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯು ಪಶ್ಚಿಮಕ್ಕಿಂತ ಭಾರತದಲ್ಲಿಯೇ ಹೆಚ್ಚು ಮುಖ್ಯವಾಗಿದೆ. ತನ್ನ ದೈನಂದಿನ ಬದುಕಿನ ಕುರಿತು ಮತ್ತು ತನ್ನ ವರ್ಗದ ಜನರನ್ನು ಸಾಧ್ಯವಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ವಿಧಗಳಿಂದ ಸಂತೋಷ ಪಡಿಸಲು ಸರಕಾರ ಮತ್ತು

ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿ (ಉದ್ಯೋಗದಾತರು) ಆಸಕ್ತಿ ತೋರಿಸುತ್ತವೆ ಎಂಬ ಭಾವನೆ ಕಾರ್ಮಿಕನಲ್ಲಿ ಹುಟ್ಟಿದರೆ, ಅವನ ದೂರು ಮತ್ತು ಗೊಣಗುವ ಪ್ರವೃತ್ತಿ ನಿಧಾನವಾಗಿ ಮಾಯವಾಗಿ ಬಿಡುವುದು. ಉತ್ತಮ ವಸತಿ ಮತ್ತು ಕ್ಯಾಂಟೀನ್ ಸೌಲಭ್ಯ, ಅನಾರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಇತರ ಸಂದರ್ಭಗಳಿಗೆ ಒದಗಿಸುವ ಅನುಕೂಲತೆ ಇತ್ಯಾದಿಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಉದ್ದಿಮೆಯಲ್ಲಿರುವ ಇತರರಂತೆ ತಮಗೂ ಕೂಡಾ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆ ಇದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಮನಗಾಣಿಸುತ್ತವೆ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಒತ್ತಡವನ್ನು ಮತ್ತು ಗೈರು ಹಾಜರಿಯನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡುತ್ತವೆ. ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ದಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುತ್ತದೆ. ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ಸಾಮಾಜಿಕ ಉಪಯುಕ್ತತೆ ಕೂಡಾ ಅಗಾಧವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ವೈದ್ಯಕೀಯ, ಪ್ರಸೂತಿ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮತ್ತು ಅವರ ಕುಟುಂಬಗಳ ಆರೋಗ್ಯ ಸುಧಾರಿಸುವಂತೆ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಇದರಿಂದ ಬಾಣಂತಿ ಮತ್ತು ಶಿಶು ಮರಣದರ ಮತ್ತು ಸಾಮಾನ್ಯ ಸಾವಿನ ದರ ಕಡಿತಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಮಾನಸಿಕ ದಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಉತ್ಪಾದನೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುತ್ತದೆ.

ಹೀಗೆ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯದ ಅವಶ್ಯಕತೆಯು ಚರ್ಚೆಯ ಹಂತವನ್ನು ಮೀರಿ ಬೆಳೆದಿದೆ ಮತ್ತು ಅದು ಎಲ್ಲಾ ದೇಶಗಳ ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಯ ಅವಿಭಾಜ್ಯ ಅಂಗವೆಂದು ಗುರುತಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿದೆ. ಕೈಗಾರಿಕಾ ಆರ್ಥಿಕತೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯು ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತದೆ. ಅದು ಈಗ ಮಾನವೀಯತೆಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ನೀಡುವ ವ್ಯಾವಹಾರಿಕ ಸಂಘಟನೆ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತದ ಪ್ರಮುಖ ಭಾಗವೇ ಆಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಅವರಲ್ಲಿ ಸ್ವ-ಅಭಿವ್ಯಕ್ತಿ ಮತ್ತು ಜಾಗೃತಿಯ ಹೊಸ ಚೇತನವನ್ನು ಮೂಡಿಸುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯವು ಹೃದಯದಲ್ಲಿ ನಿಜವಾದ ಪರಿವರ್ತನೆಯನ್ನು ಉಂಟುಮಾಡುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಕುರಿತಾದ ದೃಷ್ಠಿಕೋನದಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ತಂದು ಅವರಿಬ್ಬರನ್ನೂ ಸಮಗ್ರತೆಯ ಭಾಗವಾಗಿಯೇ ಕಾಣುವಂತೆ ಮಾಡುತ್ತದೆ.

ತಮ್ಮ ಪಂಚವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆಗಳಲ್ಲಿ ಔದ್ಯೋಗೀಕರಣದ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದ ಭಾರತ ದೇಶದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯು ಅತ್ಯಂತ ಮುಖ್ಯವಾಗಿದೆ. ಯಾಕೆಂದರೆ, ಅದು ಉದ್ಯೋಗ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ಆರೋಗ್ಯಪೂರ್ಣ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುತ್ತದೆ. ದುಡಿಮೆ ಬಲವನ್ನು ಸ್ಥಿರಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಶಾಂತಿಯನ್ನು ಕಾಪಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ನೆರವಾಗುತ್ತದೆ (ಸಕ್ಸೇನಾ ೧೯೮೧: ೩೧೧).

ವಸ್ತುನಿಷ್ಠವಾಗಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ ನಿಜವಾದ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯವೆಂದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೇಲೆ ಔದಾರ್ಯವನ್ನು ತೋರಿಸುವುದಲ್ಲ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬದುಕನ್ನು ಸಹ್ಯಗೊಳಿಸುವುದಕ್ಕಾಗಿ, ನೈತಿಕವಾಗಿ ಅವರ ಜೀವನ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಉತ್ತಮಗೊಳಿಸುವ ಪ್ರಶ್ನೆಯನ್ನು ಅದು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸವಲತ್ತುಗಳನ್ನು ನೀಡುವುದಷ್ಟೇ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯವೆನಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಅವರು ಬೆಳವಣಿಗೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಗತಿಯ ಗಾಳಿಯನ್ನು

ಸೇವಿಸುವ ಮತ್ತು ತನ್ನ ಆಂತರಿಕ ಭಾವನೆಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ರಚನಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಚಿಂತಿಸುವ ವಾತಾವರಣದ ನಿರ್ಮಾಣವಾಗಬೇಕು (ಗಿರಿ ೧೯೬೨: ೩೦೧).

೧.೧೦ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯ ತತ್ವಗಳು

ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯು ಕೆಲವು ಮೂಲತತ್ವಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿದೆ. ಅವುಗಳೆಂದರೆ ವೇತನ ಪರ್ಯಾಪ್ತತೆಯ ತತ್ವ, ಉದ್ದಿಮೆಯ ಸಾಮಾಜಿಕ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯ ತತ್ವ ಮತ್ತು ದಕ್ಷತೆಯ ತತ್ವ. ವೇತನ ಪರ್ಯಾಪ್ತತೆಯ ತತ್ವವೆಂದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ವೇತನದ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿ ಪರಿಗಣಿಸುವ ಹಾಗಿಲ್ಲ. ಉದ್ದಿಮೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ತತ್ವದಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ದಿಯನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಉದ್ದಿಮೆಗೆ ಇರುತ್ತದೆ. ಇನ್ನು ದಕ್ಷತಾ ತತ್ವವು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ದಕ್ಷತೆಯ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಆಧರಿಸಿದೆ.

ಮನುಷ್ಯ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವದ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ತರಬೇಕೆಂದು ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವ ಮರುನಿರ್ಮಾಣೀಕರಣದ ತತ್ವ ಪ್ರತಿಪಾದಿಸುತ್ತದೆ; ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ದಿ ಪರಿಕಲ್ಪನೆ ಸಂಸ್ಥೆಯೊಂದರ ಶ್ರೇಣೀಕರಣದುದ್ದಕ್ಕೂ ಪ್ರಸಾರಗೊಳ್ಳಬೇಕೆಂದು ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಸಮಗ್ರ ತತ್ವ ಒತ್ತಿಹೇಳುತ್ತದೆ. ಸಹಚರ್ಯದ ಅಥವಾ ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವ ಮೌಲ್ಯದ ತತ್ವ ತಿಳಿಸುವುದೇನೆಂದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೇವೆಗಳ ಸೂತ್ರೀಕರಣ ಮತ್ತು ಅನುಷ್ಠಾನದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಅದರ ಯಶಸ್ಸಿನಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಹಕಾರವಿರಬೇಕು. ಅದರ ಯಶಸ್ಸಿಗೆ ನೆರವು ನೀಡುವುದು ಕಾಲೋಚಿತ ತತ್ವ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಯ ಸ್ವರೂಪ, ಅದನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ಅಗತ್ಯವಿರುವ ನೆರವು, ಮತ್ತು ಈ ನೆರವನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕಾದ ಸಮಯ ಇವಿಷ್ಟನ್ನು ಕಾಲೋಚಿತ ತತ್ವ ವಿವರಿಸುತ್ತದೆ (ತ್ಯಾಗಿ ೨೦೦೪: ೬೧೭).

೧.೧೧ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಅನುಕೂಲತೆಗಳು

ಇತ್ತೀಚಿಗಿನ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಉತ್ಪಾದನಾ ದುಡಿಮೆಯು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಜೀವನ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿ ಅವರ ಸಂತೃಪ್ತಿಯೊಂದಿಗೆ ತೀರಾ ಹತ್ತಿರದ ಸಂಬಂಧ ಹೊಂದಿರುವುದನ್ನು ವ್ಯಾವಹಾರಿಕ ಜಗತ್ತು ಕಂಡುಕೊಂಡಿದೆ. ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ನೆರವಿಗೆ ಹಣ ಹೂಡುವುದರಿಂದ ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಾರ್ಯಗತಿಯಲ್ಲಿನ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ನಿವಾರಣೆಗೊಳ್ಳುತ್ತವೆ, ಇದನ್ನು ಒಂದು ಉತ್ತಮ ವ್ಯವಹಾರವೆಂದು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ (ಮೊರಾಲೆಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಬ್ರಾಡ್‌ಪೊರ್ಡ್ ೧೯೯೮: ೧೧೩).

ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗ ದೇಶದ ಸಮೃದ್ಧಿಯ ಕನ್ನಡಿಯಾಗಿದೆ. ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಕಾರ್ಮಿಕನು ಅನಾರೋಗ್ಯ ಪೀಡಿತನಾಗಿದ್ದರೆ, ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಘಟಕ ಕೂಡಾ ಅನಾರೋಗ್ಯದಿಂದ ಬಳಲುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗವನ್ನು ನಿರ್ಲಕ್ಷಿಸುವುದೆಂದರೆ, ಉತ್ಪಾದನಾ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ನಿರ್ಲಕ್ಷಿಸುವುದೆಂದು

ಅರ್ಥ. ಯಾಕೆಂದರೆ ದೇಶದ ಕಲ್ಯಾಣವು ಅವರ ಕಲ್ಯಾಣದಲ್ಲಿ ಅಡಗಿದೆ (ಫ್ರಾಮ್ ೧೯೫೫: ೧೧೯). ಇಂತಹ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯೊಂದೇ ಪರಿಹಾರವಾಗಿದೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕ ವಿಚಾರಣಾ ಸಮಿತಿಯ ಪ್ರಕಾರ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಿಂದ ಮೂರು ಮುಖ್ಯ ಲಾಭಗಳು ಇವೆ. ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು, ಕ್ರೀಡೆಗಳು ಮತ್ತು ಮನರಂಜನೆ ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದರಿಂದ ತನ್ನ ದಿನನಿತ್ಯದ ಬದುಕಿನಲ್ಲಿ ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿ (ಉದ್ಯೋಗದಾತರು) ಆಸಕ್ತಿ ತೋರಿಸುತ್ತವೆ ಎಂಬ ಭಾವನೆ ಕಾರ್ಮಿಕನಲ್ಲಿ ಹುಟ್ಟಿದರೆ, ಅವನ ದೂರು ಮತ್ತು ಗೊಣಗುವ ಪ್ರವೃತ್ತಿ ನಿಧಾನವಾಗಿ ಮಾಯವಾಗಿ ಬಿಡುವುದು. ವಸತಿ, ಕ್ಯಾಂಟೀನ್‌ಗಳು, ಅನಾರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಪ್ರಸೂತಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳು, ಕ್ಷೇಮನಿಧಿ, ಉಪದಾನ, ನಿವೃತ್ತಿವೇತನ ಇತ್ಯಾದಿಗಳು ಉದ್ದಿಮೆಯಲ್ಲಿ ಇರುವ ಇತರರ ಹಾಗೆ ತಮಗೂ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆ ಇದೆ ಎಂಬ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಹುಟ್ಟಿಸುತ್ತದೆ. ಉತ್ತಮವಾದ ಮತ್ತು ಸಮತೋಲನದ ಆಹಾರವನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಕ್ಯಾಂಟೀನ್ ಸೌಲಭ್ಯದಿಂದ ಅವರ ದೈಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿ ಸುಧಾರಿಸುತ್ತದೆ. ಮನರಂಜನೆ ಒದಗಿಸುವುದರಿಂದ ಕೆಟ್ಟಚಾಳಿಗಳು ಕಡಿಮೆಯಾಗುತ್ತವೆ. ವೈದ್ಯಕೀಯ ಮತ್ತು ಪ್ರಸೂತಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಚಿಂತೆಯಿಂದ ಮುಕ್ತಗೊಳಿಸುತ್ತವೆ (೧೯೪೬: ೩೪೬).

೧.೧೨ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು

ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯು ಅನೇಕ ಉದ್ದೇಶಗಳಿಗೆ ಬಳಕೆಯಾಗುವುದಾದರೂ ಸಂಸ್ಥೆಯೊಂದರ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ವಿಭಿನ್ನ ಉದ್ದೇಶಗಳು ಇರುವ ಸಾಧ್ಯತೆಗಳು ಇವೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯ ಚೌಕಟ್ಟನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಅನೇಕ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಲಾಗಿದೆ. ಇವು ಕಾರ್ಯನೀತಿ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳಾಗಿದ್ದು, ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಅನೇಕ ಕಾನೂನುಗಳ ಅನುಷ್ಠಾನವನ್ನು, ಕಾನೂನನ್ನು ಪಾಲಿಸದ ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಗೆ ಶಿಕ್ಷೆಯನ್ನು ವಿಧಿಸುವ ಕಾನೂನುಗಳ ಪರಿಪಾಲನೆಯನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸುವ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅವಧಿಯ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಇವೆ. ಉದ್ಯೋಗದಾತನು ತನ್ನ ಬದುಕಿನಲ್ಲಿ ಒಳಿತನ್ನು ಸಾಧಿಸುವ ಉದ್ದೇಶದಿಂದ ಅಥವಾ ತನ್ನ ಪಾಪಗಳಿಗೆ ಪ್ರಾಯಶ್ಚಿತ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಹೂಡಿಕೆಯ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಪರಿಚಯಿಸುತ್ತಾನೆ ಎಂದು ಧಾರ್ಮಿಕ ಸಿದ್ಧಾಂತ ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ. ದಾನಶೀಲ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಪ್ರಕಾರ ಮನುಷ್ಯನ ಮಾನವತೆಯ ಮೇಲಿನ ಪ್ರೀತಿಯೇ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ದಾರಿ ಮಾಡಿರುವ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಕ ವಿಚಾರವಾಗಿದೆ.

ಧರ್ಮದರ್ಶಿತ್ವದ ಸಿದ್ಧಾಂತವು ಪಿತೃಪ್ರಾಧಾನ್ಯತೆಯ ಅನುಸಂಧಾನವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದರೆ, ಸಾಂತ್ವನದ ಸಿದ್ಧಾಂತವು ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಸಮಯೋಜಿತ ಮತ್ತು ನಿಯತಕಾಲಿಕ ಕಾರ್ಯಗತಿಯು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಸಮಚಿತ್ತರನ್ನಾಗಿಸಬಲ್ಲದು ಎಂದು ನಂಬುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು ಜಾಹೀರಾತಿನ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಿ

ಉದ್ದಿಮೆದಾರರಿಗೆ ಉತ್ತಮ ಮತ್ತು ಆರೋಗ್ಯಪೂರ್ಣ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತವೆ ಎಂದು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಂಬಂಧಗಳ ಸಿದ್ಧಾಂತ ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ. ದುಡಿಮೆಯ ದಕ್ಷತೆ ಮತ್ತು ಉತ್ಪಾದಕತೆಯನ್ನು ಗಳಿಸಲು, ಉಳಿಸಲು ಮತ್ತು ಬೆಳೆಸಲು ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸಲಾಗಿದೆ ಎಂದು ಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಪರಿಭಾವಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ಸಿದ್ಧಾಂತವು ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಸಮಕಾಲೀನ ಬೆಂಬಲದ ಪ್ರತಿರೂಪವಾಗಿದೆ. ಇದು ಕಾರ್ಯಾಗತವಾಗಬೇಕಾದರೆ, ಎರಡೂ ಪಕ್ಷಗಳ ಮನಸ್ಸಿನಲ್ಲಿ ಏಕರೂಪದ ಗುರಿ ಇರಬೇಕು. ಅದೇನೆಂದರೆ ಉತ್ತಮ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಮೂಲಕ ಉನ್ನತ ಉತ್ಪಾದನೆ (ಗಿರಿ ೧೯೬೨: ೨೮).

ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಔದ್ಯೋಗಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ವ್ಯಾಪಕವಾಗಿ ಪಿತೃಪ್ರಾಧಾನ್ಯದ ಅನುಸಂಧಾನವನ್ನು ನೆಚ್ಚಿಕೊಂಡು ಇದೆ ಎಂದು ಹೇಳಲಾಗುತ್ತದೆ. ಕೆಲವು ಆಡಳಿತಗಳು ಪೋಲೀಸ್ ನಿಯಂತ್ರಣದ ಮೂಲಕ ಫಲಿತಾಂಶವನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಬಾಧ್ಯತೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತವೆ. ಇವೆರಡೂ ನೆಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಂದ ಹೆಚ್ಚಿನದನ್ನು ನಿರೀಕ್ಷಿಸಲು ಪ್ರಾರಂಭಿಸುತ್ತಾರೆ. ಇದರ ಫಲವಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಸುಮಾರಾಗಿ ಅರ್ಧ ಮನಸ್ಸಿನಿಂದಲೇ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತಾರೆ. ಧರ್ಮದರ್ಶಿತ್ವ ಸಿದ್ಧಾಂತವನ್ನು ಕೂಡಾ ಭಾರತೀಯ ಪರಿಸರಕ್ಕೆ ಯುಕ್ತರೀತಿಯಲ್ಲಿ, ಆದರೆ ದೀರ್ಘಾವಧಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಪ್ರಕಾರ ನಡೆದುಕೊಳ್ಳುವುದು ಉತ್ತಮವೆನಿಸುತ್ತದೆ. ಯಾಕೆಂದರೆ ಇದು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬೌದ್ಧಿಕ ಮತ್ತು ಸಮ್ಮತ ಪಾಲುಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ಕಾರಣದಿಂದ ಹೆಚ್ಚು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತದೆ (ಯಾದವ ೨೦೦೦: ೨೯೨).

೧.೧೩ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಅನುಸಂಧಾನಗಳು

ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಕುರಿತು ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಮನೋಭಾವವು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಲಾಭಗಳನ್ನು ಹೊಂದುವುದಕ್ಕೆ ಮಾತ್ರ ಸೀಮಿತವಾಗಿರದೆ, ಮಾನವೀಯತೆ ಮತ್ತು ಧರ್ಮಶೀಲತೆಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೆಲವು ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದರ ಮೂಲಕ ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಕುರಿತು ಮತ್ತು ಸಮಾಜಕ್ಕಾಗಿ ಅವರ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳ ಕುರಿತು ಚಿಂತಿಸುವುದನ್ನು ಕೂಡಾ ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ.

ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕ್ರಮಗಳ ಕುರಿತು ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಧೋರಣೆಯನ್ನು ಹಕ್ಕು ಎನ್ನುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಕಾಣಲಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ರಾವತ್ (೧೯೮೮) ಅನುಮೋದಿಸುತ್ತಾರೆ. ಉದ್ಯೋಗಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಚೌಕಾಶಿಗೆ ಇಳಿದಾಗ ತಮ್ಮ ಸಾಮುದಾಯಿಕ ಬಲವನ್ನು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಚಲಾಯಿಸಲು ಅವರು ಕೂಡಾ ಕ್ರಮೇಣ (ಉದ್ಯೋಗದಾತರು) ತಮ್ಮೊಳಗೆ ಸಂಘಟಿತರಾಗಲು ಕಲಿತಿದ್ದಾರೆ. ಕಳೆದ ಕಾಲು ಶತಮಾನದಲ್ಲಿ ನಡೆದಿರತಕ್ಕಂತಹ ಸಾಕ್ಷರತೆಯ ಮತ್ತು ಸಮಾಜವಾದಿ ವಿಚಾರಗಳ ಪ್ರಸಾರ, ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಎರಡನೆಯ

ಮಹಾಯುದ್ಧದ ನಂತರ ಹರಡಿಕೊಂಡಿರುವ ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವದ ಭಾವನೆಗಳು, ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕ್ರಮಗಳ ಕುರಿತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಧೋರಣೆಯಲ್ಲಿ ಸಂಪೂರ್ಣ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಉಂಟುಮಾಡಿವೆ. ಈಗ ಅವರು ಇದನ್ನು ತಮ್ಮ ಹಕ್ಕುಗಳಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಲು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದ್ದಾರೆ ಮತ್ತು ಅಗತ್ಯ ಬಿದ್ದರೆ, ಮುಷ್ಕರದಂತಹ ಮುಖ್ಯ ಆಯುಧವನ್ನು ಬಳಸಿ ಹೋರಾಟ ನಡೆಸುವುದಕ್ಕೆ ಕೂಡಾ ತಯಾರಿದ್ದಾರೆ. ಆದುದರಿಂದ ಅನೇಕ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಿಕೊಡಲು ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಸಿಹಿ ಸಮ್ಮತಿ ಮತ್ತು ದಾನವನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿರುವುದು ಅವರಿಗೆ ಬೇಡವಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಈ ಬದಲಾದ ಧೋರಣೆಯ ಪರಿಣಾಮವೇನೆಂದರೆ ಬಹುತೇಕ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಹೆಚ್ಚು ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಶಾಸನಬದ್ಧ ಅಧಿನಿಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಈಗ ಬಹುಪಾಲು ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಲ್ಲಿನ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಹೆಚ್ಚು ಹೆಚ್ಚು ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಹಕ್ಕಿನ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅವರದೇ ಆದ ಕೆಲವು ಹಕ್ಕುಗಳು ಇರುತ್ತವೆ ಮತ್ತು ಇದರಲ್ಲಿ ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಯ ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆ ಕೂಡಾ ಸೇರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಎಂಬುದು ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವದ ಸ್ವೀಕೃತಿಯೊಂದಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಕುರಿತಾದ ಸರಕಾರದ ಧೋರಣೆಯಾಗಿದೆ. ಹೀಗಾಗಿ ಸರಕಾರವು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಹೆಚ್ಚು ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ನೀಡುವ ಸಲುವಾಗಿ ಶಾಸನಾಧಿಕಾರ ಮತ್ತು ಇತರ ಕ್ರಮಗಳಾದ ತ್ರಿಗುಣಾತ್ಮಕ ಅಧಿವೇಶನಗಳು ಮತ್ತು ಶಾಸನಬದ್ಧ ಹಾಗೂ ಶಾಸನಬದ್ಧವಲ್ಲದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಇತ್ಯಾದಿಗಳ ಮೂಲಕ ಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕ ಹೆಜ್ಜೆಗಳನ್ನು ಇಡುತ್ತಿದೆ. ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ವಲಯದ ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕ್ರಮಗಳ ಮಾದರಿಗಳನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸುವ ಮೂಲಕ ಖಾಸಗಿ ವಲಯದ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಮಾದರಿಯನ್ನು ರೂಪಿಸಿದೆ.

ಹೀಗೆ ಭಾರತದಲ್ಲಿ (ಇತರ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಇರುವಂತೆ) ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕ್ರಮಗಳ ಮೇಲೆ ಉದಾರೀಕರಣದ ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವ ಮೌಲ್ಯಗಳೊಂದಿಗೆ, ಸಮಾಜೋ–ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ಮೌಲ್ಯಗಳು ಕೂಡಾ ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರಭಾವವನ್ನು ಬೀರಿವೆ. ಈಗ ಹೇಗಿದೆಯೆಂದರೆ, ಬೇರೆ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕುರಿತಾದ ಅನುಸಂಧಾನಗಳು ಆ ದೇಶಗಳ ರಾಜಕೀಯ ಮತ್ತು ಸಮಾಜೋ–ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಮೌಲ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುತ್ತವೆ. ವರ್ಷಗಳು ಕಳೆದಂತೆ, ಬೇರೆಬೇರೆ ದೇಶಗಳ ರಾಜಕೀಯ ಮತ್ತು ಸಮಾಜೋ–ರಾಜಕೀಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕ್ರಮಗಳ ಮೇಲೆ ತೀರಾ ಕಡಿಮೆ ಪ್ರಭಾವವನ್ನು ಹೊಂದುತ್ತವೆ. ಮತ್ತು ಈ ಕ್ರಮಗಳು ಅಪ್ಪಟ ವಸ್ತುನಿಷ್ಟತೆ ಮತ್ತು ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ವಿವೇಚನೆಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ನಿರ್ಧರಿಸಲ್ಪಡುತ್ತವೆ (ದೇಸಾಯಿ ಮತ್ತು ರೈಸಿಕರ್ ೧೯೮೦: ೯).

೧.೧೪ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ

ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರೀಕರಣವು ಅನೇಕ ಸಮಾಜೋ-ಆರ್ಥಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುವುದರ ಮೂಲಕ ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗದ ಜನರ ಬದುಕಿನ ಮೇಲೆ ಅತ್ಯಂತ ಕೆಟ್ಟ ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ಬೀರಿದೆ. ಜನದಟ್ಟನೆಯ ನಗರಗಳು, ನೈರ್ಮಲ್ಯವಿರದ ಕೊಳೆಗೇರಿಗಳು, ಶ್ರಮದಾಯಕ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು, ಸಾಕಷ್ಟು ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಇರದ ಮನರಂಜನಾ ಸೌಕರ್ಯಗಳು, ಅನಾರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಅಪಾಯಕಾರಿ ಅಪಘಾತಗಳಿಗೆ ಸಿಕ್ಕಿಕೊಳ್ಳಬಹುದಾದ ಸಂಭಾವ್ಯತೆ, ಇತ್ಯಾದಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮನಸ್ಸಿನ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಬೀರುವ ಅಂಶಗಳು. ಇವು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಉತ್ಪಾದಕತೆ, ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಸಂಬಂಧಗಳು ಮತ್ತು ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಆರ್ಥಿಕ ಬೆಳವಣಿಗೆ ಮತ್ತು ಸಾಮಾನ್ಯಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುತ್ತವೆ. ಆದುದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳಲ್ಲಿ ಸುಧಾರಣೆಯನ್ನು ತರಲು ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ಸರ್ಕಾರದ ಕೈಯಲ್ಲಿರುವ ಬಹು ಮುಖ್ಯ ಸಾಧನವೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಚಾರಿತ್ರಿಕ ಬೆಳವಣಿಗೆಯನ್ನು ಎರಡು ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ವಿಂಗಡಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಅವುಗಳೆಂದರೆ, ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಪೂರ್ವ ಅವಧಿ ಮತ್ತು ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯೋತ್ತರ ಅವಧಿ.

೧.೧೪.೧ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯಪೂರ್ವ ಅವಧಿ

ಭಾರತದಲ್ಲಿ ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಸ್ಥಾಪನೆ ೧೮೫೦ರಿಂದ ಪ್ರಾರಂಭಗೊಂಡಿತು. ಈ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅಸಂಘಟಿತರಾಗಿದ್ದರು. ಇವರ ಕುರಿತು ಸರಕಾರ ಕೂಡಾ ಗಮನ ಹರಿಸುತ್ತಿರಲಿಲ್ಲ. ಪ್ರಪ್ರಥಮ ಬಾರಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಸಂತುಷ್ಟಿ ವ್ಯಕ್ತವಾದುದು ೧೮೭೭ರಲ್ಲಿ ನಾಗಪುರದ ಎಂಪ್ರೆಸ್ ಮಿಲ್‌ನಲ್ಲಿ. ವೇತನ ಸುಧಾರಣೆಗಾಗಿ ಮುಂದುವರಿದ ಈ ಪ್ರತಿಭಟನೆಯಿಂದಾಗಿ ೧೮೮೧ರಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಅಧಿನಿಯಮ ಜಾರಿಗೆ ಬಂತು. ೧೮೯೦ರಲ್ಲಿ ಬಾಂಬೆ ಮಿಲ್ ಹಾಂಡ್ಸ್ ಅಸೋಸಿಯೇಶನ್‌ನಲ್ಲಿ ಮೊದಲ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನಾ ಸಂಸ್ಥೆಯನ್ನು ಎನ್.ಎಮ್. ಲೊಖಂಡೆ ಅವರ ನೇತೃತ್ವದಲ್ಲಿ ರೂಪಿಸಲಾಯಿತು. ಆದರೆ ಈ ಸಂಸ್ಥೆ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಉಳಿಯಲಿಲ್ಲ. ೧೮೮೫ರಲ್ಲಿ ಪ್ರಾಣಾಂತಿಕ ಅಪಘಾತ ಅಧಿನಿಯಮವನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲಾಯಿತು. ಇವೆಲ್ಲವುಗಳ ಹೊರತಾಗಿಯೂ, ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅಮಾನವೀಯ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಬದುಕುವುದು ಮುಂದುವರಿದಿತ್ತು. ೧೯೨೦ಕ್ಕಿಂತ ಮೊದಲಿನ ಕಾಲವು ಭಾರತದ ಸಾಮಾಜಿಕ ವಿಮಾ ಚಳವಳಿಯ ನಿಷ್ಕ್ರಿಯ ಅವಧಿಯಾಗಿದೆ (ಅಗರವಾಲ್ ೧೯೪೪: ೪೦೩).

ಆದರೆ ೧೯೨೦ರ ನಂತರ ಅಂತರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಸ್ಥೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಬೆಳವಣಿಗೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಿತು. ಪ್ರಾಯಶಃ ಐಎಲ್‌ಒದ ಬಾವುಟದ ಕೆಳಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಪ್ರಥಮ ಬಾರಿ ಚರ್ಚಿಸಲಾಯಿತು. ೧೯೨೦ರ ಉತ್ತರ ಭಾಗದಲ್ಲಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯ ಪ್ರಥಮ

ಒಡಂಬಡಿಕೆಯನ್ನು ಐಎಲ್‌ಒ ಸ್ವೀಕರಿಸಿದ್ದು ಈ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಜಾಗತಿಕ ಚಳವಳಿಗೆ ಸ್ಪಷ್ಟವಾದ ಚಾಲನೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸಿತು (ಭಟ್ಟಾಚಾರ್ಯ ೧೯೮೨: ೧೧೬).

ಕಾರ್ಮಿಕ ರಾಯಲ್ ಆಯೋಗದ ನೇಮಕ ಕೂಡಾ ಐಎಲ್‌ಒದ ಪ್ರಭಾವವೇ ಆಗಿದೆ. ಒಂದನೆಯ ಮಹಾಯುದ್ಧದ ನಂತರ ಭಾರತೀಯ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಚಳವಳಿಯು ರಾಷ್ಟ್ರವಾದದ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಸಾಕ್ಷಿಯಾಯಿತು. ಆದುದರಿಂದ ಬ್ರಿಟಿಶ್ ಸರಕಾರ ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗವನ್ನು ಸಂತುಷ್ಟಗೊಳಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಪರಿಹಾರ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೨೩ ಮತ್ತು ಪ್ರಸೂತಿ ಸೌಕರ್ಯ ಅಧಿನಿಯಮವನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿತು.

ಎರಡನೆಯ ಮಹಾಯುದ್ಧದ ನಂತರ ಬಿ.ಆರ್.ಅಂಬೆಡ್ಕರ್ ಅವರನ್ನು ವೈಸರಾಯ್ ಕೌನ್ಸಿಲ್‌ನ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸದಸ್ಯರನ್ನಾಗಿ ನೇಮಕಗೊಳಿಸಲಾಯಿತು. ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಅನಾರೋಗ್ಯ ವಿಮೆಯನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸಲು ಸರಕಾರ ಪ್ರಯತ್ನಗಳನ್ನು ನಡೆಸಿತು. ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗದ ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕಾಗಿ ಕೆಲವು ಸೂಕ್ತಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕೆನ್ನುವುದು ವೈಟ್ಲಿ ಆಯೋಗದ ಅಭಿಪ್ರಾಯವಾಗಿತ್ತು. ಭಾರತ ಸರಕಾರ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಸ್ಥಾಯಿ ಸಲಹಾ ಸಮಿತಿ ಮತ್ತು ಔದ್ಯೋಗಿಕ ವಿಭಾಗದೊಂದಿಗೆ ಸಮಾಲೋಚನೆಯನ್ನು ನಡೆಸಿ ವೈಟ್ಲಿ ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸುಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿತು. ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಹಣ ನೀಡಿ ಸ್ಥಾಪಿಸುವ ಅಂಶದಾಯಿ (ಸಹಾಯಕಾರಿ) ವೈದ್ಯಕೀಯ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗೆ ಸರಕಾರ ಸಮ್ಮತಿ ನೀಡಿತು. ೧೯೩೦ರಲ್ಲಿ ಅಂಶದಾಯಿ ವೈದ್ಯಕೀಯ ವಿಮೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸಲಾಯಿತು. ಆದರೆ ಇದರಲ್ಲಿ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಕರ್ಯಕ್ಕೆ ಅವಕಾಶವಿರಲಿಲ್ಲ.

೧೯೪೦ರಲ್ಲಿ ಮೊದಲ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಂತ್ರಿಗಳ ಅಧಿವೇಶನವು ಅನಾರೋಗ್ಯ ಸೌಕರ್ಯ ನಿಧಿಯನ್ನು ಕಂಡುಹಿಡಿಯಿತು. ಈ ವಿಚಾರವನ್ನು ಎರಡನೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಂತ್ರಿಗಳ ಅಧಿವೇಶನದಲ್ಲಿ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲಾಯಿತು. ಆದರೆ ಯಾವುದೇ ಪ್ರಮುಖ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಯನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ರೂಪಿಸಲಾಗಲಿಲ್ಲ. ೧೯೪೩ರಲ್ಲಿ ಸರಕಾರ ಬಿ.ಆರ್. ಅಂಬೆಡ್ಕರ್ ಅವರ ಸಭಾಧ್ಯಕ್ಷತೆಯಲ್ಲಿ ಆಯೋಗವೊಂದನ್ನು ನೇಮಿಸಿತು. ಈ ಆಯೋಗ ೧೯೪೪ರಲ್ಲಿ ತನ್ನ ವರದಿಯನ್ನು ಒಪ್ಪಿಸಿತು. ಆಯೋಗವು ಗರಿಷ್ಠ ವಯೋಮಿತಿಯನ್ನು ೬೦ ವರ್ಷಕ್ಕೆ ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡಿತು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಮೂರು ವಿಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ ವಿಂಗಡಿಸಿತು– ಖಾಯಂ, ತಾತ್ಕಾಲಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಂದರ್ಭಿಕ.

ವಿಮಾ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗೆ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ತಮ್ಮ ಎಲ್ಲಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ/ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪರವಾಗಿ ದೇಣಿಗೆಯನ್ನು ನೀಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಆದರೆ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ ಖಾಯಂ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ಹಂಗಾಮಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮಾತ್ರ ತಮ್ಮ ದೇಣಿಗೆಯನ್ನು ನೀಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಉದ್ಯೋಗಿಗಾಗಿ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರ ಎರಡು ಆಣೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಾಂತೀಯ ಸರ್ಕಾರ ಆರು ಆಣೆಗಳನ್ನು ನೀಡಬೇಕೆಂದು ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡಲಾಗಿತ್ತು. ಆದರೆ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗೆ ನೀಡತಕ್ಕ ದೇಣಿಗೆ ಪಾಲಿನ ಕುರಿತು ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಒಮ್ಮತಕ್ಕೆ ಬರಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಲಿಲ್ಲ. ನಂತರ ಐಎಲ್‌ಒನಿಂದಾಗಿ ಈ ಯೋಜನೆ ಮಾರ್ಪಾಟು

ಹೊಂದಿತು. ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯೋತ್ತರ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಇದು ನೌಕರರ ರಾಜ್ಯ ವಿಮಾ (ಇಎಸ್‌ಐ) ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೪೮ರ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ಬಂತು. ಉದ್ಯಮ ವಿವಾದಗಳ ಅಧಿನಿಯಮವನ್ನು ೧೯೪೭ರಲ್ಲಿ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲಾಯಿತು. ಉದ್ಯಮಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಹಾಗೂ ಇತರ ಕೆಲವು ಕಾರಣಗಳ ವಿಚಾರಣೆ ಮತ್ತು ತೀರ್ಮಾನಗಳಿಗೆ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು ಈ ಅಧಿನಿಯಮದ ಪ್ರಮುಖ ಉದ್ದೇಶವೇನಾಗಿತ್ತು.

೧.೧೪.೨ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯೋತ್ತರ ಕಾಲಾವಧಿ

ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ದೊರೆತ ಬಳಿಕ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಏಳಿಗೆಗಾಗಿ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಚುರುಕುಗೊಳಿಸಲಾಯಿತು. ನೌಕರರ ರಾಜ್ಯ ವಿಮಾ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೪೮ನ ಅನುಷ್ಠಾನವು ಭಾರತದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಾಮಾಜಿಕ ವಿಮಾ ಯುಗವನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿತು (ಕೌಲ್ ೧೯೫೬: ೫೬).

ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೪೮ರ ಪ್ರಮುಖ ಉದ್ದೇಶವೇನಾಗಿತ್ತೆಂದರೆ, ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಕಾರ್ಯಗತಿಯನ್ನು ಮತ್ತು ಅಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಆರೋಗ್ಯ, ಭದ್ರತೆ, ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕ್ರಮಗಳು, ಕೆಲಸದ ಅವಧಿ, ವೇತನಸಹಿತ ರಜೆ ಮತ್ತು ವಾರದ ವಿರಾಮ ದಿನಗಳನ್ನು ನಿಯಮಿತಗೊಳಿಸುವುದು. ಕೆಳಮಟ್ಟದ ವೇತನ ನೀಡಿ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಶೋಷಿಸುವ ಕ್ರಮವನ್ನು ತಡೆಯುವ ಮುಖ್ಯ ಉದ್ದೇಶದಿಂದ ಸರಕಾರ ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೪೮ನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿತು.

ಸರಕಾರ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿದ ನೌಕರರ ಕ್ಷೇಮನಿಧಿ ಮತ್ತು ಇತರ ಅವಕಾಶಗಳ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೫೨ರ ಉದ್ದೇಶವು ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರದ ನೌಕರರಿಗೆ ಮತ್ತು ಅವರ ಕುಟುಂಬಗಳಿಗೆ ಕಡ್ಡಾಯ ಕ್ಷೇಮನಿಧಿಗಳ ಮೂಲಕ ಆರ್ಥಿಕ ಭದ್ರತೆ ಮತ್ತು ಸಮಯಕ್ಕೆ ಸರಿಯಾದ ನೆರವನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಉದ್ದೇಶವನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ (ಕುಮಾರ್ ೨೦೦೩: ೧೦).

೧.೧೫ ಭಾರತದಲ್ಲಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾನೂನಿನ ವಿಮರ್ಶಾತ್ಮಕ ಮೌಲ್ಯನಿರ್ಧಾರ

ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾನೂನಿನ ಹಿಂದಿರುವ ಉದ್ದೇಶವೇನೆಂದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಕ್ಕುಗಳಿಗೆ ರಕ್ಷಣೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು, ಅವರ ಘನತೆಯನ್ನು ಕಾಪಾಡುವುದು, ಅವರಿಗೆ ಗೌರವವನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸಗಳ ಕುರಿತು ತೃಪ್ತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿ ಅವರ ಉತ್ಪಾದನೆ ಹೆಚ್ಚಿಸುವಂತಹ ಆದರಪೂರ್ವಕ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುವುದು.

ಭಾರತದಲ್ಲಿನ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಾನೂನುಗಳ ಕುರಿತಾಗಿ ನಡೆದಿರುವ ಅಧ್ಯಯನದ ಪ್ರಕಾರ, "ಹತ್ತೊಂಬತ್ತನೆಯ ಶತಮಾನದ ಎರಡನೆಯ ಭಾಗದಲ್ಲಿ ಭಾರತದೇಶದಲ್ಲಿ ಪರಿಚಯಿಸಲಾದ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ

ಕ್ರಮಗಳ ಹೊರತಾಗಿಯೂ ದೇಶವಿನ್ನೂ ಕಷ್ಟಗಳ ಸುಳಿಯಲ್ಲಿಯೇ ಉಳಿದುಬಿಟ್ಟಿದೆ. ತನ್ನ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಪೂರ್ಣ ರೀತಿಯ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಗುರಿಯನ್ನು ತಲುಪುವುದು ಇನ್ನೂ ದೂರದ ಮಾತಾಗಿಯೇ ಉಳಿದುಬಿಟ್ಟಿದೆ" (ಭಟ್ನಾಗರ್ ೧೯೮೫: ೨೫೦). ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನ ಕಾಯಿದೆಯು ವೇತನವನ್ನು ಕನಿಷ್ಟ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಮಾತ್ರವೆ ಸಹಕಾರಿಯಾಗಿದೆಯಲ್ಲದೆ ಇದರ ತಪ್ಪು ಅನುಷ್ಠಾನವು ಕಾರ್ಮಿಕಬಲದ ದೊಡ್ಡ ವಿಭಾಗವನ್ನು ಅದರ ಕಷ್ಟದ ದುಡಿಮೆ ಹಣದಿಂದ ವಂಚಿತಗೊಳಿಸಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಬಜಾಜ್ (೧೯೬೬) ಅವರು ತೋರಿಸಿಕೊಟ್ಟಿದ್ದಾರೆ.

ಸತ್ಯಸಂಗತಿಯೇನೆಂದರೆ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾನೂನಿನ ಅಣಬೆ ರೀತಿಯ ಬೆಳವಣಿಗೆಯು ಬದುಕಿನ ವಾಸ್ತವಸ್ಥಿತಿಯಿಂದ ದೂರವಿದ್ದು ತನ್ನದೇ ಆದ ದಂತಗೋಪುರದಲ್ಲಿ ಆಶ್ರಯ ಪಡೆಯುವ ಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಸರಕಾರಕ್ಕೆ ಒದಗಿಸಿಕೊಟ್ಟಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಡಳಿತಮಂಡಳಿಯವರು ಪ್ರತಿವರ್ಷ ಹೊಸವಿಧದ ಕಾನೂನು ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಚಾಲನೆಗೆ ತರುವಲ್ಲಿ ಮಗ್ನರಾಗಿದ್ದಾರಲ್ಲದೆ, ಇವುಗಳ ಸೂಕ್ತ ರೀತಿಯ ಅನುಷ್ಠಾನದ ಕುರಿತಾಗಿಯಾಗಲೀ ಅಥವಾ ಸರಿಯಾದ ಚಲಾವಣೆಯಲ್ಲಿಯಾಗಲೀ ಅವರು ಗಮನ ಹರಿಸುತ್ತಿಲ್ಲ (ತಂಡನ್ ೧೯೭೩: ೪೩೨, ಮೊಂಗಾ ೧೯೮೦: ೫೬, ಭಾಂಗೂ ೧೯೮೯: ೬೯).

ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಮತ್ತು ಅವರ ತರಬೇತಿಯ ಕುರಿತು ಪರಿಶೀಲನೆ ನಡೆಸಿರುವ ಮೂರ್ತಿ ಮತ್ತು ಗುಜ್ರಾಲ್ (೧೯೪೯) ಅವರು ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯದ ಉಸ್ತುವಾರಿಯನ್ನು ನೋಡತಕ್ಕಂತಹ ತರಬೇತಿ ಹೊಂದಿದ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಅನುಪಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಕಂಡುಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಪ್ರಾಮಾಣಿಕ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು/ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಕರಿಗೆ ಬಲಿಪಶುಗಳಾಗುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ಚಂಡಿಘರ್‌ನಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ಪಾತ್ರವನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಿರುವ ಭಟ್ನಾಗರ್ (೧೯೮೫) ತಿಳಿಸುತ್ತಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಪರಿಹಾರ ಕಾನೂನಿನಲ್ಲಿ ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾದ ಪರಿಹಾರದ ಪರಿಮಾಣವನ್ನು ಭವಿಷ್ಯವನ್ನು ದೃಷ್ಟಿಯಲ್ಲಿಟ್ಟು ನಿರ್ಧರಿಸಲಾಗಿಲ್ಲ, ಹಣದುಬ್ಬರದ ಈ ಕಾಲದಲ್ಲಿ ಪರಿಹಾರದ ಮಿತಿಯನ್ನು ವೃದ್ಧಿಗೊಳಿಸುವ ಅಗತ್ಯವಿದೆಯೆಂದು ಕೆ. ಎಲ್. ಭಾಟಿಯಾ (೧೯೮೬) ತಿಳಿಸುತ್ತಾರೆ.

೧.೧೬ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕ್ರಮಗಳು

ಸಂಸ್ಥೆಯ ಆವರಣದೊಳಗೆ ಒದಗಿಸತಕ್ಕಂತಹ ಅನುಕೂಲತೆಗಳೆಂದರೆ ಶೌಚ ಮತ್ತು ನೈರ್ಮಲ್ಯದ ಸೌಕರ್ಯಗಳು, ಬಟ್ಟೆ ಸ್ವಚ್ಛಗೊಳಿಸುವ ಸೌಕರ್ಯಗಳು, ಶುದ್ಧ ಕುಡಿಯುವ ನೀರು, ಪ್ರಥಮ ಚಿಕಿತ್ಸೆಯ ಪೆಟ್ಟಿಗೆ, ವಿರಾಮ ಮತ್ತು ವಸತಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳು, ಕ್ಯಾಂಟೀನುಗಳು ಮತ್ತು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಾಗಿ ಶಿಶುಕೇಂದ್ರಗಳು.

ಸಂಸ್ಥೆಯ ಆವರಣದ ಹೊರಗೆ ನೀಡಬೇಕಾದ ಸೌಕರ್ಯಗಳ ಸ್ವರೂಪವು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಶಾಸನಬದ್ಧವಾಗಿ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಅವುಗಳೆಂದರೆ ವಸತಿ, ಮನರಂಜನೆ,

ವೈದ್ಯಕೀಯ ಮತ್ತು ಸಾರಿಗೆ ಸೌಕರ್ಯಗಳು, ಗ್ರಾಹಕ ಸಹಕಾರಿ ಮಳಿಗೆಗಳು ಮತ್ತು ನ್ಯಾಯಬೆಲೆ ಅಂಗಡಿಗಳು.

ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಶಾಸನಬದ್ಧ ಮತ್ತು ಶಾಸನಬದ್ಧವಲ್ಲದ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಸರಿಯಾದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಸಾಕಾಗುವಷ್ಟು ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಒದಗಿಸಲಾಗುತ್ತಿಲ್ಲ. ಪ್ರಗತಿಪರ ಉದ್ಯೋಗದಾತರಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಮಟ್ಟದ ಉಸ್ತುವಾರಿಯನ್ನು ಬಯಸುವ ಉತ್ಪಾದನಾ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಆಧುನಿಕ ಘಟಕಗಳಲ್ಲಿಯಷ್ಟೇ ಇದನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು. ಹಲವು ಪ್ರಸಂಗಗಳಲ್ಲಿ, ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಮಧ್ಯಮ ಮತ್ತು ಸಣ್ಣ ಆಕಾರದ ಘಟಕಗಳಲ್ಲಿ, ಗುಣಮಟ್ಟವು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಕಡಿಮೆ ದರ್ಜೆಯದ್ದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಘಟಕಗಳಲ್ಲಿ ಕುಡಿಯುವ ನೀರು ಮತ್ತು ಪ್ರಥಮ ಚಿಕಿತ್ಸೆ ಪೆಟ್ಟಿಗೆಗಳು ಮತ್ತು ಸಂರಕ್ಷಣಾ ಸೇವೆಗಳು ಇತ್ಯಾದಿಗಳ ಉಸ್ತುವಾರಿ ತೃಪ್ತಿದಾಯಕವಿಲ್ಲ. ಆದುದರಿಂದ ಶಾಸನಬದ್ಧ ಮತ್ತು ಶಾಸನಬದ್ಧವಲ್ಲದ ಕ್ಷೇಮಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸುವ ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ಆದರೆ ಸೂಕ್ತ ರೀತಿಯ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ನಡೆಸಿದ ಬಳಿಕವೇ ಇವುಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಬೇಕು (ಗುಪ್ತಾ ೨೦೦೭: ೬೨).

೧.೧೭ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯದ ಏಜೆನ್ಸಿಗಳು

ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಯನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಅನೇಕ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರಕಾರಗಳು ವಿವಿಧ ಏಜೆನ್ಸಿಗಳ ಮೂಲಕ ಕೈಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಉದ್ಯೋಗದಾತರು, ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಕೂಡಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಿಕೊಡಲು ಏಜೆನ್ಸಿಗಳಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತವೆ. ಕೇಂದ್ರ ಸರಕಾರವು ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯನೀತಿಗಳು ಮತ್ತು ಪಂಚವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆಗಳ ಮೂಲಕ ಕೈಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ.

ಎರಡನೆಯ ಮಹಾಯುದ್ಧ ಪ್ರಾರಂಭವಾಗುವವರೆಗೆ ಭಾರತ ಸರಕಾರವು ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ, ಉದ್ಯಮದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ ಯಾವುದೇ ರಚನಾತ್ಮಕ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಂಡಿರಲಿಲ್ಲ. ಎರಡನೆಯ ಜಾಗತಿಕ ಮಹಾಯುದ್ಧದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಉತ್ಪಾದನಾ ದಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಮತ್ತು ಅವರ ನೈತಿಕಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಕಾಪಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಸಲುವಾಗಿ ಎಲ್ಲಾ ಸರಕಾರಿ ಯುದ್ಧ ಸಾಮಾಗ್ರಿ ಮತ್ತು ಯುದ್ಧ ತಯಾರಿ ಕಾರ್ಖನೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಚಾಲನೆಗೆ ತರುವ ಮೂಲಕ ಭಾರತ ಸರಕಾರ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಪ್ರವೇಶವನ್ನು ಪಡೆಯಿತು (ಇಂಡಿಯನ್ ಲೇಬರ್ ಇಯರ್ ಬುಕ್ ೧೯೪೬: ೨೩೩).

೧೯೪೭ರಲ್ಲಿ ಅಂತರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಸ್ಥೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ನಿಯಮಗಳ ಚೌಕಟ್ಟನ್ನು ರೂಪಿಸಿ, ಈ ಚೌಕಟ್ಟಿನೊಳಗೆ ಅಳವಡಿಸಬೇಕಾದ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಸವಲತ್ತುಗಳನ್ನು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿತು. ಇದರಲ್ಲಿ ತಿಳಿಯಪಡಿಸಲಾದ ಸೇವಾ ಕಾರ್ಯಗಳೆಂದರೆ

ಕ್ಯಾಂಟೀನುಗಳು, ವಿಶ್ರಾಂತಿ ಮತ್ತು ಮನರಂಜನಾ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು, ಶೌಚ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮತ್ತು ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸವಲತ್ತುಗಳು, ಹೋಗಿ ಬರುವ ಪ್ರಯಾಣ ಸೌಕರ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಉದ್ಯೋಗಸ್ಥರಾಗಿರುವ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ಸುಧಾರಣೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಬಹುದಾದ ರೀತಿಯ ಇತರ ಸೌಕರ್ಯಗಳು ಇತ್ಯಾದಿ. ಇದನ್ನು ಭಾರತದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಗಳ ನಿರ್ದೇಶಕ ತತ್ವಗಳೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ.

ಕಾನೂನಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಕೇಂದ್ರ ಸರಕಾರದ ಕಾರ್ಯನೀತಿ ಹೇಗಿದೆಯೆಂದರೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಕಾಯ್ದುಕೊಳ್ಳುವ ಸಲುವಾಗಿ ಕಾನೂನಿನ ಚೌಕಟ್ಟಿನೊಳಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ತರುವುದಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಯನ್ನು ಕಾಪಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಮತ್ತು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಆವರಣದೊಳಗೆ ಅವರ ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಕಾಪಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದರ ಕುರಿತಾಗಿ ವ್ಯಾಪಕ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಸರಕಾರಿ ಕಾನೂನುಗಳೆಂದರೆ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೪೮, ನೆಡುತೋಪು (ಪ್ಲಾಂಟೇಶನ್) ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೫೧, ಮತ್ತು ಗಣಿಗಾರಿಕೆ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೫೨. ದುಡಿಮೆದಾರರ ಕ್ಷೇಮವನ್ನು ದೃಷ್ಟಿಯಲ್ಲಿಟ್ಟು ಕೊಂಡು ಇಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಕಾಪಾಡಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ.

ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗದ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ನೀಡುವ ಸಲುವಾಗಿ ಸರಕಾರ ಕೈಕೊಂಡಿರುವ ಇತರ ಮುಖ್ಯ ಕ್ರಮಗಳೆಂದರೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ರಾಜ್ಯ ವಿಮಾ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆ, ಕ್ಷೇಮನಿಧಿ, ನಿವೃತ್ತರಾಗುವ ನೌಕರರಿಗೆ ಕೊಡುವ ಹಣದ ರೂಪದ ಕೊಡುಗೆ (ಗ್ರಾಚ್ಯುಟಿ) ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ (ಪಿಂಚಣಿ) ಮೊದಲಾದ ವಿವಿಧ ಕಾನೂನುಗಳ ಮತ್ತು ಔದ್ಯೋಗಿಕ ವಸತಿ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯೊಳಗೆ ಬರುವಂತಹವುಗಳು (ತ್ಯಾಗಿ ೨೦೦೪: ೬೪೬).

ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಸಿಕ್ಕಿದಂದಿನಿಂದ ಪಂಚವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆಗಳಲ್ಲಿ ಅಳವಡಿಸಲಾದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾರ್ಯನೀತಿಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೂಲಭೂತ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳಾದ ಆಹಾರ, ಬಟ್ಟೆ ಮತ್ತು ವಸತಿಗಳು ಸಂತೃಪ್ತದಾಯಕವಾಗಿರಬೇಕೆಂಬ ಆಶಯವನ್ನು ಆಧರಿಸಿವೆ. ಮೊದಲ ಪಂಚವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ (ಭಾಗ-೩, ಅಧ್ಯಾಯ ೩೪) ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಗಾಗಿ ಮನೆ ನಿವೇಶನಗಳ ಸ್ವಾಧೀನ ಹಕ್ಕುಗಳ ನೀಡುವಿಕೆ, ಭೂದಾನ ಚಳವಳಿಗೆ ಬೆಂಬಲ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಹಕಾರಿಗಳು, ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಕ್ಕೆ ಆರ್ಥಿಕ ಸಹಾಯ ಇತ್ಯಾದಿ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡಲಾಗಿತ್ತು.

ಎರಡನೆಯ ಪಂಚವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ (ಅಧ್ಯಾಯ ೨೭) ಮೊದಲನೆಯ ಪಂಚವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಅಳವಡಿಸಲಾಗಿದ್ದ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸುವುದರೊಂದಿಗೆ, ದುಡಿಮೆ ಮತ್ತು ದುಡಿಮೆದಾರರ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ಹೊಸ ಪ್ರಸ್ತಾವನೆಗಳನ್ನು ಇಡಲಾಯಿತು. ಯೋಜನಾ ಕಾರ್ಯನೀತಿಗಳು ಔದ್ಯೋಗಿಕ ವಸತೀಕರಣದ ಅವಕಾಶವನ್ನು ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡಿದವು. ಮೂರನೆಯ ಪಂಚವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಕುರಿತು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ

ಉಲ್ಲೇಖವನ್ನು ಮಾಡಲಾಗಿಲ್ಲ. ಆದರೆ ಕಾರ್ಯದಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಒಳಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಹಿತಾಸಕ್ತಿ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ನಡೆಸಬೇಕಾಗಿದೆ ಎಂದು ತಿಳಿಸಲಾಗಿದೆ.

ನಗರ ಮತ್ತು ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಗಳ ದುಡಿಮೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಮತ್ತು ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಕುಶಲಕರ್ಮಿಗಳು, ಕೈಮಗ್ಗ ನೇಯ್ಗೆದಾರರು, ಮೀನುಗಾರರು, ಚರ್ಮ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಇತರ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿವಿಧ ಶಾಸನಬದ್ಧ ಅಧಿನಿಯಮಗಳ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಿಗೆ ಆರನೇಯ ಪಂಚವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆ (ಅಧ್ಯಾಯ ೨೪) ರಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಒತ್ತನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆ. ಶಾರೀರಿಕ ಅಂಗವಿಕಲರ ವೃತ್ತಿಪರ ಪುನರ್ವಸತೀಕರಣ, ಅಭ್ಯಾಸಾವಧಿ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳು, ಗ್ರಾಮೀಣ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಘಟನೆ ಮತ್ತು ಜೀತದಾಳುಗಳು, ಬಾಲ್ಯ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ನಿರ್ಮಾಣ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಅಂತರರಾಜ್ಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ವಲಸೆ ಕುರಬರು ಮತ್ತು ಹೈನು ಪ್ರಾಣಿಗಳ ಒಡೆಯರು ಮೊದಲಾದವರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಇತ್ಯಾದಿಗಳಿಗೆ ಈ ಯೋಜನೆ ಪ್ರಾಶಸ್ತ್ಯ ನೀಡಿತು.

ಏಳನೆಯ ಪಂಚವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆಯು (ಅಧ್ಯಾಯ ೫) ಸಾಮರ್ಥ್ಯದ ಬಳಕೆ, ದಕ್ಷತೆ ಮತ್ತು ಉತ್ಪಾದಕತೆಯ ಸುಧಾರಣೆಗೆ ಒತ್ತನ್ನು ನೀಡಿತು. ಏಳನೆಯ ಯೋಜನೆಯ ಚೌಕಟ್ಟಿನೊಳಗೆ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯ ಕುರಿತಾದ ಒಂದು ಪ್ರಮುಖ ವಿಚಾರ ಯಾವುದೆಂದರೆ, ಸೂಕ್ತರೀತಿಯ ವೇತನ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯನ್ನು ರೂಪಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಗ್ರಾಮೀಣ ಮತ್ತು ನಗರ ವಿಭಾಗಗಳ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕೆಲಸದ ಮತ್ತು ಬದುಕಿನ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳ ಮತ್ತು ಹಿತಾಸಕ್ತಿಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸುವುದಾಗಿದೆ. ಎಂಟನೆಯ ಪಂಚವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ (ಅಧ್ಯಾಯ ೭) ದುಡಿಮೆಯ ಗುಣಮಟ್ಟ, ಕಾರ್ಯಕುಶಲತೆ, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳಲ್ಲಿ ಸುಧಾರಣೆ, ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು, ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರಿಗೆ ಒದಗಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಒತ್ತನ್ನು ನೀಡಲಾಯಿತು. ಈ ಯೋಜನೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳು, ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಬಾಲ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕಾನೂನುಗಳ ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ಕೂಡಾ ಪ್ರಾಶಸ್ತ್ಯವನ್ನು ನೀಡಿದೆ.

ಹಾಗಿದ್ದರೂ, ಅಸಂಘಟಿತ ವಿಭಾಗಕ್ಕೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವಂತಹ ಸಮಗ್ರ ಹಾಗೂ ವ್ಯಾಪಕವಾದ ಕಾರ್ಯ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಪಂಚವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆಗಳು ರೂಪಿಸಿಲ್ಲ (ನ್ಯಾಶನಲ್ ಕಮಿಶನ್ ಆನ್ ಲೇಬರ್ ೨೦೦೨: ೭೫೪).

ರಾಜ್ಯ ಸರಕಾರಗಳು ಕ್ಷೇಮಭಿವೃದ್ಧಿ ಕೇಂದ್ರಗಳ ಮೂಲಕ ನಡೆಸತಕ್ಕಂತಹ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯವೆಂದರೆ ವೃತ್ತಿಪರ ತರಬೇತಿ, ವಯಸ್ಕ ಶಿಕ್ಷಣ, ಮುಕ್ತ ಪ್ರಥಮ ಚಿಕಿತ್ಸೆ, ಆಟಗಳು, ಮನರಂಜನೆ, ಗ್ರಂಥಾಲಯ, ಹೊಲಿಗೆ, ದರ್ಜಿ ಕೆಲಸ, ಹೆಣಿಗೆ, ಲೇಸ್ ಮಾಡುವಿಕೆ, ಚರ್ಮ ಮತ್ತು ಇತರ ಕರಕುಶಲಗಳ ತರಬೇತಿ ಇತ್ಯಾದಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದಾಗಿದೆ.

೧.೧೮ ಸರಕಾರಿ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕ್ರಮಗಳ ವಿಮರ್ಶಾತ್ಮಕ ಅಂದಾಜು

ಕೇಂದ್ರ ಹಾಗೂ ರಾಜ್ಯ ಸರಕಾರಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕ ರೀತಿಯಿಂದ ಪಾಲುಗೊಂಡಿದ್ದರೂ ಕೂಡಾ ಹೆಚ್ಚಿನದನ್ನು ಇನ್ನೂ ನಿರೀಕ್ಷಿಸಬೇಕಾಗಿದೆ. ದೇಶದ ಬೃಹತ್ ಗಾತ್ರ, ಕೈಗಾರಿಕಾ ಪ್ರಗತಿ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡರೆ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿರುವ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕೇಂದ್ರಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ತುಂಬಾ ಕಡಿಮೆ. ಶಿಕ್ಷಣ, ಮಕ್ಕಳ ಮತ್ತು ಪ್ರಸೂತಿ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕೇಂದ್ರಗಳ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ಬಯಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಸುಮ್ಮನೆ ತಿರುಗಾಡಿ ಸಮಯ ವ್ಯರ್ಥ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಮತ್ತು ಕೆಟ್ಟಚಾಳಿಗಳಲ್ಲಿ ಮಗ್ನರಾಗಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಕ್ಕಳ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಗಮನವನ್ನು ಹರಿಸಬೇಕಾಗಿದೆ.

ಈ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕೇಂದ್ರಗಳನ್ನು ನಡೆಸುವುದರಲ್ಲಿ ಇರುವ ಒಂದು ಮುಖ್ಯ ತೊಂದರೆಯೇನೆಂದರೆ, ಇದರ ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಇರುವಂತಹ ಸಹಭಾಗಿತ್ವ ತುಂಬಾ ಕಡಿಮೆ. ಈ ಕೇಂದ್ರಗಳು ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ ಮತ್ತು ಯಶಸ್ಸನ್ನು ಪಡೆಯದಿರಲು ಇರುವಂತಹ ಅನೇಕ ಕಾರಣಗಳಲ್ಲಿ ಇದು ಕೂಡಾ ಒಂದು. ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕೇಂದ್ರಗಳು ಸಂಘಟಕರಿಗೆ ಸಲಹೆ ಸೂಚನೆಗಳನ್ನು ನೀಡತಕ್ಕಂತಹ, ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಒಳಗೊಂಡ ಸಮಿತಿಯೊಂದನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕು. ಇದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕ ಸಹಕಾರ ದೊರೆಯುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಈ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕೇಂದ್ರಗಳು ಒದಗಿಸುವಂತಹ ಅನೇಕ ಹಿತಾಸಕ್ತಿ ಕ್ರಮಗಳ ಸಂಪೂರ್ಣ ಲಾಭವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಹೆಚ್ಚಿನ ಬೆಂಬಲವೂ ದೊರೆಯುತ್ತದೆ. ಈ ರೀತಿಯ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ ಮತ್ತು ಉಪಯುಕ್ತತೆ ಅತ್ಯಂತ ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರಮಾಣದ್ದಾಗಿರುವುದರಲ್ಲಿ ಸಂದೇಹವೇ ಇಲ್ಲ. ಯಾಕೆಂದರೆ ತಮ್ಮ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಯನ್ನು ಕಾಪಾಡಿಕೊಳ್ಳಲಾಗದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇರುವ ದೇಶದಲ್ಲಿ, ಸ್ವಲ್ಪ ಪ್ರಮಾಣದ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ನಡೆಸುವುದು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಇಂತಹ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ನಡೆಸುವಂತೆ ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸುವುದು ದೇಶದ ಕರ್ತವ್ಯವೇ ಆಗಿರುತ್ತದೆ (ಸಕ್ಸೇನಾ ೧೯೮೧: ೩೨೩).

ನಗರಸಭೆಗಳು ಕೈಗೊಳ್ಳುವಂತಹ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಗಳೆಂದರೆ ಸಹಕಾರಿ ಸಂಘಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸುವುದು, ಶಿಕ್ಷಣ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು, ನರ್ಸರಿ ಶಾಲೆಗಳು, ಒಳಾಂಗಣ ಮತ್ತು ಹೊರಾಂಗಣ ಆಟಗಳು, ಚಲನಚಿತ್ರ ಪ್ರದರ್ಶನಗಳು, ಪ್ರಸೂತಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳು, ರಾತ್ರಿ ಶಾಲೆಗಳ ಮೂಲಕ ವಯಸ್ಕ ಶಿಕ್ಷಣ ಕೇಂದ್ರಗಳು ಮತ್ತು ಶಿಶು ಕೇಂದ್ರಗಳ ಸ್ಥಾಪನೆ ಇತ್ಯಾದಿಗಳು.

ಸ್ವಯಂಸೇವಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಕೈಗೊಳ್ಳುವ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಗಳೆಂದರೆ ರಾತ್ರಿ ಶಾಲೆಗಳ ಮೂಲಕ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ನೀಡುವುದು, ಗ್ರಂಥಾಲಯಗಳು, ಮನರಂಜನೆ ಮತ್ತು ಕ್ರೀಡೆಗಳು. ಅಪಘಾತಕ್ಕೀಡಾದ ನೌಕರರಿಗೆ ಪರಿಹಾರ ದೊರೆಯುವಂತೆ ಮಾಡುವುದು, ಸಹಕಾರಿ

ಚಳವಳಿ, ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಹುಡುಗರ ಸ್ಕೌಟ್ ಚಳವಳಿಗಳಿಗೆ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ನೀಡುವುದು ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಕೂಡಾ ಇವುಗಳು ನಡೆಸಿವೆ.

ಸರಕಾರ ಒದಗಿಸಿದಂತಹ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೇವೆಗಳ ಉತ್ತಮ ಆಡಳಿತ ಮತ್ತು ಬಳಕೆಗಾಗಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸೇವೆಯಲ್ಲಿ ನಿರತವಾಗಿರುವ ಸ್ವಯಂಸೇವಾ ಎಜೆನ್ಸಿಗಳು ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಬಲ್ಲವು. ಪ್ರಬಲ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಅಭಿಪ್ರಾಯಕ್ಕನುಗುಣವಾಗಿ ಮಾತ್ರವೇ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಶಾಸನಬದ್ಧ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಸೂಕ್ತ ರೀತಿಯಿಂದ ಚಾಲನೆಗೆ ತರಬಹುದಾಗಿದೆ. ಇದನ್ನು ಸ್ವಯಂಸೇವಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಪೋಷಕ ಪ್ರಯತ್ನಗಳ ಮೂಲಕ ಸೃಷ್ಟಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ.

ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಒದಗಿಸತಕ್ಕಂತಹ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯವೆಂದರೆ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಘಟಕಗಳ ಸ್ಥಾಪನೆ, ಮುಕ್ತ ವಸತಿ, ಮುಕ್ತ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಶಿಕ್ಷಣ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮಕ್ಕಳು ಕಲಿಯುತ್ತಿರುವ ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ಆರ್ಥಿಕ ಸಹಾಯ ನೀಡುವಿಕೆ, ಕ್ರೀಡೆ, ಗ್ರಂಥಾಲಯಗಳು, ಓದುವ ಕೋಣೆ ಮತ್ತು ರೇಡಿಯೋ ಸೆಟ್‌ಗಳಂತಹ ಮನರಂಜನಾ ಸೌಕರ್ಯಗಳು, ಮುಕ್ತ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಚಿಕಿತ್ಸೆ, ಕಡಿಮೆ ದರಗಳಲ್ಲಿ ಆಹಾರ, ಚಹ ಮತ್ತು ತಿಂಡಿಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸುವ ಕ್ಯಾಂಟೀನುಗಳು, ಇತ್ಯಾದಿ.

೧.೧೯ ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕ್ರಮಗಳ ವಿಮರ್ಶಾತ್ಮಕ ಅಂದಾಜು

ಅನೇಕ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಕೈಗೊಳ್ಳುವ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯವು ಒಲ್ಲದ ಮನಸ್ಸಿನಿಂದ ಮತ್ತು ಅನುಗ್ರಹಿಸುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ನಿಭಾಯಿಸಲ್ಪಟ್ಟವುಗಳಾಗಿವೆ. ನಿಜವಾದ ಸೇವಾ ಮನೋಭಾವ ಇಲ್ಲಿ ತುಂಬಾ ಕಡಿಮೆ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಅದನ್ನು ಘನತೆಯಿಲ್ಲದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ನಡೆಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಅನೇಕ ನೌಕರರು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಕೈಗೊಳ್ಳುವ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಸಂದೇಹದಿಂದಲೇ ನೋಡುತ್ತಾರೆ. ನಮ್ಮ ಜಾಗ್ರತೆಯಲ್ಲಿ ನಾವು ಇಲ್ಲದೇ ಹೋದರೆ 'ಹಿತಾಸಕ್ತಿ'ಯ ನೆವದಲ್ಲಿ ವೇತನದ ಒಂದು ಭಾಗವನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಭಯವನ್ನು ಅವರು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸುತ್ತಾರೆ. ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಗಳ ಈ ರೀತಿಯ ಪ್ರತಿಕಾರಾತ್ಮಕ ಬಳಕೆಯು ಭವಿಷ್ಯದಲ್ಲಿ ದುರಾದೃಷ್ಟಕಾರಿ ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ (ಗುಪ್ತಾ ೨೦೦೭: ೭೩).

ಕಾರ್ಮಿಕ ತನಿಖಾ ಸಮಿತಿ ಹೇಳುವ ಪ್ರಕಾರ, "ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯದ ಕುರಿತಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳನ್ನು ಕಾನೂನಿನ ಪರಿಪ್ರೇಕ್ಷ್ಯದಿಂದ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸದಿದ್ದರೆ ಅಂತಹ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು, ಹೆಚ್ಚು ತಿಳಿವಳಿಕೆ ಪಡೆದಂತಹ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮತ್ತು ದೂರ ದೃಷ್ಟಿಯುಳ್ಳ ಉದ್ಯೋಗದಾತರೊಂದಿಗೆ ಗುರುತಿಸಲ್ಪಡುವುದಿಲ್ಲ" (ಸಕ್ಸೇನಾ ೧೯೮೧: ೩೩೬). ಹಾಗಿದ್ದರೂ, ತಿಳಿವಳಿಕೆ ಇರುವಂತಹ ಕೆಲವು ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಂದ ಅದ್ಭುತವೆನಿಸುವ ರೀತಿಯಿಂದ ಕೆಲವು ಕಾರ್ಯಗಳು ನಡೆದಿವೆ. ಆದುದರಿಂದ ಸಂದೇಹ ಪಡುವುದು ಸರಿ ಎನ್ನುವುದಾಗಲೀ ಅಥವಾ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ

ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮತ್ತು ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಅದು ಇರುವುದಿಲ್ಲವೆಂದು ಹೇಳಬಹುದು. ಇಲ್ಲಿ ಸೂಚಿಸಬಹುದಾದ ವಿಚಾರವೇನೆಂದರೆ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯದ ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಏಕೈಕ ಅಧಿಕಾರವಿರದೆ ನೌಕರರಿಗೆ ಕೂಡಾ ಸಾಕಷ್ಟು ಪ್ರಾತಿನಿಧಿತ್ಯ ಇರಬೇಕು.

ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ನಡೆಸತಕ್ಕಂತಹ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯವೆಂದರೆ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಅನರ್ಹತೆ, ದೀರ್ಘಾವಧಿಯ ಅಸೌಖ್ಯ, ನಿವೃತ್ತಿ, ರಾಜಿನಾಮೆ, ವಜಾಗೊಳ್ಳುವುದು ಇತ್ಯಾದಿ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಒದಗಿಸುವಂತಹ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರಾತಾ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಯ ಅನುಷ್ಠಾನವನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಈ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಭಿಲಾಯ್ ಉಕ್ಕು ಸ್ಥಾವರದ ಉಕ್ಕು ನೌಕರರ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸಂಘಟನೆ (SEWA) ಕೈಗೊಂಡಿದೆ. ಟೆಕ್ಸ್‌ಟೈಲ್ ಲೇಬರ್ ಅಸೋಸಿಯೇಶನ್ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಹಕಾರಿ ಬ್ಯಾಂಕ್‌ಗೆ ಗ್ರಾಹಕ ಸೊಸೈಟಿಗಳು, ಅನೇಕ ಜಮಾ ಸೊಸೈಟಿಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅನೇಕ ಹೌಸಿಂಗ್ ಕೊಅಪರೇಟಿವ್ ಸೊಸೈಟಿಗಳನ್ನು ಲಗತ್ತಿಸಲಾಗಿದೆ. ಜೊತೆಗೆ ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗದವರು ನೆಲೆಸುವ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಟೆಕ್ಸ್‌ಟೈಲ್ ಲೇಬರ್ ಅಸೋಸಿಯೇಶನ್ ಅನೇಕ ವಾಚನಾಲಯಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಗ್ರಂಥಾಲಯಗಳನ್ನು ನಡೆಸುತ್ತಿದೆ. ಇದೇ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಅದು ಬೆರಳಚ್ಚು ತರಗತಿಗಳನ್ನು ಕೂಡಾ ನಡೆಸುತ್ತಿದೆ. ಇದೇ ರೀತಿ, ಹೊಲಿಗೆ ಕಸೂತಿ ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳುವ ಮಹಿಳಾ ತರಬೇತಿ ಕೋರ್ಸ್‌ಗಳನ್ನು ಕೂಡಾ ನಡೆಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ನೌಕರರು ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಬಿಕ್ಕಟ್ಟುಗಳಲ್ಲಿ ಸಿಕ್ಕಿಕೊಂಡ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಅವರಿಗೆ ಕಾನೂನಿನ ನೆರವನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆ ಮತ್ತು ನಾಗರಿಕ ಹಕ್ಕು ಬಾಧ್ಯತೆಗಳ ಕುರಿತು ಅವರಿಗೆ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಕಾನ್ಪುರದ ಮಜದೂರ್ ಸಭಾವು ತನ್ನ ನೌಕರರಿಗಾಗಿ ವಾಚನಾಲಯ, ಗ್ರಂಥಾಲಯ ಮತ್ತು ಆರೋಗ್ಯ ಕೇಂದ್ರವೊಂದನ್ನು ನಡೆಸುತ್ತಾ ಬಂದಿದೆ. ಅದು ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಸಭೆಗಳನ್ನು ಸಂಘಟಿಸುತ್ತದೆ.

ಇಂಡಿಯನ್ ಫೆಡರೇಶನ್ ಆಫ್ ಲೇಬರ್, ತನ್ನ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕೇಂದ್ರಗಳ ಮೂಲಕ ಒಳಾಂಗಣದ ಮತ್ತು ಹೊರಾಂಗಣದ ಕ್ರೀಡೆಗಳನ್ನು, ವೈದ್ಯಕೀಯ, ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಮತ್ತು ಮನರಂಜನಾ ಸವಲತ್ತುಗಳನ್ನು ಸಂಯೋಜಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ವಿಧದ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಫ್ಲಾಂಟೇಶನ್‌ಗಳಲ್ಲಿ ಕೂಡಾ ನಡೆಸಲಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಯೋಗ ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ. ಶೈಕ್ಷಣಿಕ/ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು ಹೆಚ್ಚುಹೆಚ್ಚು ಉತ್ತಮ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಸಂಯೋಜಿಸಲಾದ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಭಾಗವಾಗಿರುತ್ತವೆ ಎಂದು ಕೂಡಾ ಇದು ತಿಳಿಸಿದೆ.

ಕೊನೆಯದಾಗಿ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು, ಸರಕಾರ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಜಂಟಿ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕೆಂದು ಹೇಳಬಹುದು. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜೀವನ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಏರಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಇವರೆಲ್ಲರೂ ಸಹಮತದಿಂದ ಕೆಲಸವನ್ನು ನಡೆಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸಮಸ್ಯೆಯು ಎಷ್ಟು ಅಗಾಧ ಪ್ರಮಾಣದ್ದಾಗಿದೆಯೆಂದರೆ ಅದನ್ನು ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಿ ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು ಒಂದೇ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. ಆದರೂ ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗವನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುವ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಸರಕಾರದ್ದಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಯೋಜನಾ ಆಯೋಗದ ಅವಲೋಕನದ ಪ್ರಕಾರ "ಭಾರತದಲ್ಲಿನ ಬಹುತೇಕ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ನೌಕರರ ದೂರುಗಳ ಪರಿಶೀಲನೆ ಮತ್ತು ಅವರ ಹಕ್ಕುಗಳಿಗಾಗಿ ಹೋರಾಡುವ ಕಾರ್ಯಗಳಿಗೆ ಸೀಮಿತಗೊಂಡಿವೆ. ಈ ದೇಶದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಬೆಳೆವಣಿಗೆಯನ್ನು ಕಾಣುತ್ತಿದ್ದ ಮೊದಲ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಇದು ಅನಿವಾರ್ಯವಾಗಿರಬಹುದು. ಈಗ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ತಮ್ಮ ಹೆಚ್ಚು ಹೆಚ್ಚು ಸಮಯವನ್ನು ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಿಗೆ ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಗ್ರಾಹಕ ಮತ್ತು ಜಮಾ ಸೊಸೈಟಿಗಳನ್ನು ಸಂಘಟಿಸುವುದರಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಅವುಗಳನ್ನು ನಡೆಸುವುದರಲ್ಲಿ ಕಳೆಯಬೇಕು. ಇದು ನೌಕರರಿಗೆ ಅನುಕೂಲಗಳನ್ನು ಉಂಟು ಮಾಡತಕ್ಕಂತಹ (ಲಾಭದಾಯಕ) ಬಹುಮುಖ್ಯ ಚಟುವಟಿಕೆಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಈ ವಿಧದ ಸೊಸೈಟಿಗಳನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಲು ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಸ್ಥಳ, ಗುಮಾಸ್ತರ ನೆರವು, ಸಾಲ ಇತ್ಯಾದಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಮೂಲಕ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ತಮ್ಮ ನೆರವನ್ನು ನೀಡಬಹುದು" (ಪ್ರಥಮ ಪಂಚವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆ: ೫೮೨).

೧.೨೦ ಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆ

ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳ ಕುರಿತು ನಡೆಸುವ ಇಂದಿನ ಎಲ್ಲಾ ಚರ್ಚೆಗಳಲ್ಲಿ ಭಿನ್ನತೆಯ ಕುರಿತಾದ ಉಲ್ಲೇಖವು ಸಂಘಟಿತ/ಔಪಚಾರಿಕ ವಲಯ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ/ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುರಿತಾಗಿ ಇರುತ್ತದೆ. ಗುಪ್ತಾ (೨೦೦೭), ಡೊಗ್ರಾ (೨೦೦೭), ಗೊಸ್ವಾಮಿ (೨೦೦೯) ಮತ್ತು ಮಾರ್ಜಿತ್ (೨೦೦೯) ಅವರು ಹೇಳುವ ಪ್ರಕಾರ ದೇಶದ ಒಟ್ಟು ದುಡಿಮೆಬಲದಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೯೦ಕ್ಕಿಂತಲೂ ಹೆಚ್ಚು ಮಂದಿ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಲಯದಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ. ಇದರರ್ಥ ಶೇಕಡಾ ೧೦ ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತಲೂ ಕಡಿಮೆ ಮಂದಿ ಔಪಚಾರಿಕ ವಲಯದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಪ್ರಾರಂಭದಲ್ಲಿಯೇ ನೆನಪಿನಲ್ಲಿಡಬೇಕಾದ ವಿಚಾರವೇನೆಂದರೆ, ನಿನ್ನೆ *ಅಸಂಘಟಿತ* ರಾಗಿದ್ದವರು ಇವತ್ತು *ಸಂಘಟಿತ*ರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಇಂದಿನ ದಿನ *ಅಸಂಘಟಿತ*ರಾಗಿದ್ದವರು ನಾಳೆ *ಸಂಘಟಿತ*ರಾಗುವ ಅಪೇಕ್ಷೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ. ಎಲ್ಲಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಇಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶಾಸನಬದ್ಧ ಹಕ್ಕುಗಳೆಂದು ಗುರುತಿಸಲ್ಪಡುವ ಅನೇಕ ಹಕ್ಕುಗಳು, ಸೌಕರ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ರೂಢಿಗಳು ಪ್ರಾರಂಭದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಜನಾಂಗದವರು ನಡೆಸಿದ ಹೋರಾಟಗಳ ಪ್ರತಿಫಲಗಳಾಗಿವೆ.

ಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆಯು ನಿಯಮಿತ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ನೀಡತಕ್ಕಂತಹ, ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಸರಕಾರದ ಕಚೇರಿಗಳಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸವನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಭಾರತೀಯ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಒಂದು ಭಾಗವಾಗಿದೆ (ತ್ರಿಪಾಠಿ ೧೯೯೭: ૩೨). ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗದ ಜನರು ತಮ್ಮ ಸಾಮಾನ್ಯ ರೀತಿಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳುವ ಸಲುವಾಗಿ ಸಂಘಟನೆಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸುವ ಕಾರ್ಯಚರಣೆಯನ್ನು ನಡೆಸಬಲ್ಲವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಸಮಾಜೋ-ಆರ್ಥಿಕ ಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಸಲುವಾಗಿ,

ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಉದ್ಯೋಗ, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳು, ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ದಿ ಅನುಕ್ರಮಗಳು, ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳು ಇವರಿಗೆ ರಕ್ಷಣೆ ಮತ್ತು ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸಿವೆ (ಕಪೂರ್ ೨೦೦೨: ೧). ಈ ರಕ್ಷಣಾತ್ಮಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕ್ರಮಗಳೊಂದಿಗೆ, ತಮ್ಮ ದೈನಂದಿನ ಬದುಕಿನ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಯಾವುದೇ ತೊಂದರೆಯಿಲ್ಲದೆ ಪೂರೈಸಿಕೊಳ್ಳುವಷ್ಟು ಸಂಪಾದನೆ ಇವರಿಗಿರುತ್ತದೆ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಇವರು ಔದ್ಯೋಗಿಕ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ, ಫ್ಲಾಂಟೇಶನ್‌ಗಳಲ್ಲಿ, ರೈಲ್ವೇ, ಗಣಿ, ಸಾರಿಗೆ, ಬ್ಯಾಂಕ್ ಮತ್ತು ಇತರ ವಾಣಿಜ್ಯ ಸೇವೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾಣಸಿಗುತ್ತಾರೆ. ಮೂಲತಃ ಇವರು ಸುಶಿಕ್ಷಿತರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಆದುದರಿಂದ ಉತ್ತಮ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸರ, ಹೆಚ್ಚು ವೇತನ, ಏರಿಕೆ, ಬಡ್ತಿ, ಆರೋಗ್ಯ ಸವಲತ್ತುಗಳು ಇತ್ಯಾದಿ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಮುಂದೊಡ್ಡಿ ಒತ್ತಡ ಸೃಷ್ಟಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸಬಲ್ಲವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. 'ಸಂಘಟಿತ ವಲಯ'ವೆಂಬ ಪದದಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲಾ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ವಲಯದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಸರಕಾರಿ ಮತ್ತು ಅರೆಸರಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಸೇರುತ್ತವೆ. ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೪೮ರ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ಬರತಕ್ಕಂತಹ ಎಲ್ಲಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಘಟಕದಲ್ಲಿ ಹತ್ತು ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವಂತಹ ಎಲ್ಲಾ ಖಾಸಗಿ ವಲಯದ ಉದ್ಯಮಗಳು ಕೂಡಾ ಇದರಲ್ಲಿ ಸೇರುತ್ತವೆ.

ಮೊದಲನೆಯ ಮಹಾಯುದ್ಧದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಅಂತರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಚಳವಳಿಯು ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗಗಳ ರಕ್ಷಣೆಗಾಗಿ, ಯುದ್ಧಕ್ಕೆ ಬೆಂಬಲ ನೀಡಿದುದರ ಪರಿಹಾರ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಸಮಗ್ರ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮವೊಂದರ ಪ್ರಸ್ತಾಪನೆಯನ್ನು ಇಟ್ಟಿತು. ಯುದ್ಧದ ಬಳಿಕ ಅಂತರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಒಪ್ಪಂದವಾಗಿ ಚಲಾವಣೆಯಲ್ಲಿ ಬರಬೇಕಾದ್ದ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ ಇದಾಗಿತ್ತು. ೧೯೧೯ರಲ್ಲಿ ಯುದ್ಧದ ನಂತರದ ಕ್ರಮಕ್ಕಾಗಿ ರಾಜಕಾರಣಿಗಳು ಈ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮವನ್ನು ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಕೈಗೆತ್ತಿಕೊಂಡರು. ಆದರೆ ಈ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮವನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡ ರೀತಿ ಮಾತ್ರ ಇದರ ಕುರಿತು ಅತ್ಯಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ನಿರೀಕ್ಷೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳನ್ನು ನಿರಾಶೆಗೊಳಿಸಿತು. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಉಪಯುಕ್ತವೆನಿಸುವ ಸಂಸ್ಥೆಯೊಂದರ ಕೊಡುಗೆಯನ್ನು ರಾಜಕಾರಣಿಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮುಂದಿಟ್ಟರು. ಈ ಕುರಿತು ತಮ್ಮ ನಿರಾಶೆ ಮತ್ತು ತೀವ್ರ ಟೀಕೆಯನ್ನು ಸಾರ್ವಜನಿಕವಾಗಿ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದರೂ ಕೂಡಾ, ೧೯೧೩ರಲ್ಲಿ ಸ್ಥಾಪನೆಯಾದ ಇಂಟರ್‌ನ್ಯಾಶನಲ್ ಫೆಡರೇಶನ್ ಆಫ್ ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ಸ್ (ಐಎಫ್‌ಟಿಯು) ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡಿತು. ಐಎಫ್‌ಟಿಯು, ಅಂತರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಪ್ರಭಾವಲಯದಲ್ಲಿ ತನ್ನ ಅಂತರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ಹೆಚ್ಚು ಹೆಚ್ಚು ಕೇಂದ್ರೀಕೃತಗೊಳಿಸಿತು (ಟೊಸ್‌ಟೊರ್ಫ್ ೨೦೦೫: ೪೩೩).

ಪ್ರಥಮ ಮಹಾಯುದ್ಧ (೧೯೧೪-೧೯೧೮)ಕ್ಕಿಂತ ಮೊದಲು ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಸಾಮಾನ್ಯ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಾಗಲೀ, ಅವರ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಲೀ ಯಾವುದೇ ಕಾನೂನುಗಳು ಇರಲಿಲ್ಲ. ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಮತ್ತು ಗಣಿಗಳ ಅಧಿನಿಯಮಗಳಲ್ಲಿದ್ದ ನಿಯಮಗಳು ಕೂಡಾ

ಮೊನಚಾಗಿರದೆ, ಅವುಗಳು ಕಣ್ಣೊರಸುವ ಪ್ರಯತ್ನಗಳಷ್ಟೇ ಆಗಿದ್ದವು. ಯಾಕೆಂದರೆ, ಆ ಕಾಲದಲ್ಲಿ ಭಾರತದಲ್ಲಿನ ಬ್ರಿಟಿಷ್ ಸರಕಾರದ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯು ಮುಕ್ತ ಆರ್ಥಿಕತೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮತ್ತು ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರದ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ಸರಕಾರ ಮಧ್ಯಪ್ರವೇಶಿಸದಿರುವ ತಾಟಸ್ಥ್ಯ ಧೋರಣೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದ ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿ ನೀತಿಯಿಂದ ಪ್ರಭಾವಿತಗೊಂಡಿತ್ತು (ಸಿಂಗ್ ೨೦೦೭: ೩).

ಬೇರೆ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಬ್ರಿಟಿಶರ ಆಡಳಿತಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ಹಂತದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳು ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ವಿದೇಶಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಗೆ ರಕ್ಷಣೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸತಕ್ಕಂತಹ ಗುರಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದವು. ನಂತರ, ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮೊಳಗೆ ಸಂಘಟಿತರಾಗುವ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಸಂಘಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯವನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ವಿಚಾರದಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳು ಪ್ರಭಾವಿತಗೊಂಡವು. ಸರಳ ಕೃಷಿಕ ಚೌಕಟ್ಟಿನಿಂದ ಸಂಕೀರ್ಣ ನಗರ ಸಮಾಜವಾಗಿ ಪರಿವರ್ತನೆ ಹೊಂದಿದಂತಹ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯು ಭಾರತದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳ ಮೇಲೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಬೀರಿದೆ (ಶರ್ಮಾ ೧೯೯೩: ೨೭).

ಮೊದಲ ಮಹಾಯುದ್ಧದ ಬಳಿಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಬದಲಾಯಿತು. ಈ ಯುದ್ಧದ ಅನುಭವ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುರಿತಾದ ಸರಕಾರ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಧೋರಣೆಯ ಮೇಲೆ ಪ್ರಭಾವವನ್ನು ಬೀರಿತು. ೧೯೧೭ರ ರಷ್ಯಾ ಕ್ರಾಂತಿ, ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮುದಾಯದಲ್ಲಿ ಬೆಳೆಯುತ್ತಿದ್ದ ಅಸಮಾಧಾನ ಮತ್ತು ದೇಶದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿದ್ದ ರಾಜಕೀಯ ಅಸ್ಥಿರತೆ ಇವೆಲ್ಲವೂ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳು ರೂಪುಗೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕೆ ಕಾಣಿಕೆ ನೀಡಿವೆ. ಕಳೆದ ಶತಮಾನದ ಮೊದಲ ಭಾಗದಲ್ಲಿ ಪ್ರಪ್ರಥಮಬಾರಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಕಾಣಿಸಿಕೊಂಡವು. ಇವುಗಳಿಂದಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕ-ಆಡಳಿತ ಮಂಡಲಿಯ ಬಿಕ್ಕಟ್ಟುಗಳು ಆಳವಾಗಿ ವಿಸ್ತರಿಸಿಕೊಂಡವು. ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳು ರೂಪುಗೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪ್ರತಿಭಟನೆಯೇ ಪ್ರಮುಖ ಕಾರಣವಾಗಿದೆ.

ಭಾರತದ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಸುಧಾರಣೆಗೆ ಐಎಲ್‌ಒ ಸ್ಥಾಪನೆಯಿಂದ (ಇದು ೧೯೧೯ರಲ್ಲಿ ಸ್ಥಾಪನೆಯಾದಂದಿನಿಂದ ಭಾರತದೇಶ ಇದರ ಸದಸ್ಯತ್ವವನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ) ಹೆಚ್ಚಿನ ಉತ್ತೇಜನ ದೊರೆತಿದೆ. ಯಾಕೆಂದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುವ ಅಂತರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಟ್ಟದ ಅನೇಕ ಐಎಲ್‌ಒ ಒಪ್ಪಂದಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಶಿಫಾರಸುಗಳನ್ನು ಇದು ಅಂಗೀಕರಿಸಿದೆ (ಕುಮಾರ್ ಮತ್ತು ಭೊಲಾ ೨೦೦೮: ೨).

ನಮ್ಮ ದೇಶಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಇನ್ನೊಂದು ಪ್ರಮುಖ ಘಟನೆಯೆಂದರೆ ೧೯೨೦ರಲ್ಲಿ ರೂಪುಗೊಂಡ ಅಖಿಲ ಭಾರತ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಕಾಂಗ್ರೆಸ್. ಇವೆಲ್ಲದುದರ ಫಲಿತಾಂಶವಾಗಿ, ಭಾರತದಲ್ಲಿ ೧೯೨೦ರ ನಂತರ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನು ದಾಪುಗಾಲು ಹಾಕಿ ನಡೆಯಿತು. ೧೯೪೨ರಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯ ಸುಸಂಘಟನೆ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನಿನ ಪ್ರಸ್ತಾವನೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನು ರಚನೆಯ ಏಕರೂಪತೆಗಾಗಿ ತ್ರಿಪಕ್ಷೀಯ ಸಮಾಲೋಚಕ

ಅಂಗವಾದ ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮಾವೇಶವನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಲಾಯಿತು. ೧೯೪೨ ಮತ್ತು ೧೯೪೭ರ ನಡುವಿನ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ರಕ್ಷಣಾತ್ಮಕ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನಿನ ವ್ಯಾಪ್ತಿ ಮತ್ತು ತಾತ್ಪರ್ಯವನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸಲಾಯಿತು.

ಅಗಸ್ಟ್ ೧೯೪೭ರಲ್ಲಿ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ದೊರೆತ ನಂತರ ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಜನವರಿ ೨೬, ೧೯೫೦ರಲ್ಲಿ ಸಂವಿಧಾನವನ್ನು ರೂಪಿಸಿದ ನಂತರ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನು ರಚನೆಯಲ್ಲಿ ಸಂಪೂರ್ಣ ಬದಲಾವಣೆ ಗೋಚರಿಸಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಮೂಲಭೂತ ತಾತ್ವಿಕ ವಿಚಾರವೇ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿತು ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ನ್ಯಾಯ ಮತ್ತು ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ರಾಜದ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಗಳು ಸ್ವತಂತ್ರ ಭಾರತದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳ ಮೇಲೆ ಪ್ರಭಾವವನ್ನು ಬೀರಿದವು.

ಆದುದರಿಂದ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಸ್ವಾತಂತ್ರ ದೊರೆತ ನಂತರ ಬಹುಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳು ಜಾರಿಗೆ ಬಂದಿರುವುದನ್ನು ಕಾಣುತ್ತೇವೆ. ಈ ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ಭಾರತದ ಸಂವಿಧಾನದಲ್ಲಿ ಅಂಗೀಕರಿಸಲಾದ ಸಾಮಾಜಿಕ ನ್ಯಾಯದ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯಲ್ಲಿ ರೂಪಿಸಲಾಗಿತ್ತು. ಸಂಸತ್ತು ಮತ್ತು ಬೇರೆಬೇರೆ ರಾಜ್ಯಗಳ ವಿಧಾನಮಂಡಲಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಬಿಕ್ಕಟ್ಟುಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಅನೇಕ ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿವೆ.

೧.೨೧ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗ

೧೯೯೪ ಮತ್ತು ೨೦೦೬ರ ನಡುವಿನ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಮತ್ತು ಖಾಸಗಿ ಸೇರಿದಂತೆ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗ ಬೆಳವಣಿಗೆಯು ಕ್ಷೀಣಿಸಿದೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಮುಖ್ಯ ಕಾರಣ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗ ಕಡಿಮೆಯಾಗಿರುವುದು. ೧೯೮೩-೯೪ರ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಂತ್ರಾಲಯದ ಉದ್ಯೋಗ ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಮಾಹಿತಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿದ್ದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗವು ವಾರ್ಷಿಕ ಶೇಕಡಾ ೧.೨೦ ರಷ್ಟು ಬೆಳವಣಿಗೆಯನ್ನು ಕಂಡಿದೆ. ಆದರೆ ೧೯೯೪-೨೦೦೬ರ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಅದು ವಾರ್ಷಿಕ ಶೇಕಡಾ ೦.೧೨ ದಷ್ಟು ಕಡಿಮೆಯಾಯಿತು. ನಂತರದ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಕಾಣಿಸಿಕೊಂಡ ಉದ್ಯೋಗ ಇಳಿಯುವಿಕೆಗೆ ಮುಖ್ಯ ಕಾರಣ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ವಲಯದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿನ ಉದ್ಯೋಗದ ಪ್ರಮಾಣ ಕಡಿಮೆಯಾಗಿರುವುದು. ಆದರೆ ಖಾಸಗಿ ವಲಯ ಮಾತ್ರ ಅನೇಕ ರೀತಿಯಿಂದ ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ಹಣಕಾಸಿನ ವಿಚಾರವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಂತೆ ತನ್ನ ಬೆಳವಣಿಗೆಯ ಗತಿಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಿದೆ. ಅಕ್ಟೋಬರ್ ೭, ೨೦೦೮ರ ನಂತರ ಸಾಮಾನ್ಯ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಗೆ ನೆರವಾಗುವ ಅನೇಕ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು, ವಿಶೇಷ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನೊಳಗೊಂಡ ರಫ್ತು ವಲಯಗಳಿಗೆ ನೆರವಾಗುವ ಅನೇಕ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೆತ್ತಿಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು. ಇತ್ತೀಚಿಗೆ ಕೈಗೊಂಡ ಕ್ರಮಗಳೆಂದರೆ ಡಿಸೆಂಬರ್ ೭, ೨೦೦೮ ಮತ್ತು ಜನವರಿ ೨, ೨೦೦೯ರಲ್ಲಿ ಘೋಷಿಸಿದವುಗಳಾಗಿವೆ. ಫೆಬ್ರವರಿ ೧೬, ೨೦೦೯ರ ಮಧ್ಯಂತರ ಬಡ್ಜೆಟ್‌ನಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಕೇಂದ್ರಿತ ವಲಯಗಳಾದ ಟೆಕ್ಸ್‌ಟೈಲ್ಸ್, ಹಾಸುಗಂಬಳಿಗಳು, ಚರ್ಮ, ರತ್ನಗಳು ಮತ್ತು ಒಡವೆಗಳು ಮತ್ತು ಸೌಕಾ ಸಂಬಂಧಿತ ಉತ್ಪನ್ನಗಳ ಸಾಗಣಿಕೆಯ ಮೊದಲ

ಮತ್ತು ನಂತರದ ಜಮಾದ ಮೇಲೆ ಶೇಕಡಾ ೨ರ ಬಡ್ಡಿ ಕೊಡುಗೆಯ ಮುಂದುವರಿಕೆಯನ್ನು ಮಾರ್ಚ್ ೩೧, ೨೦೦೯ರ ನಂತರ ಸೆಪ್ಟೆಂಬರ್ ೩೦, ೨೦೦೯ರ ವರೆಗಿನ ಅವಧಿಗೆ ಸರಕಾರ ಘೋಷಿಸಿತು (ಹನ್ನೊಂದನೆ ಪಂಚವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆಯ ದಸ್ತಾವೇಜು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗ ಮಂತ್ರಾಲಯ).

ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗ ಪ್ರಗತಿ ಪ್ರಮಾಣ

	೧೯೮೩-೮೪	೧೯೯೪-೨೦೦೬
ಸಾರ್ವಜನಿಕ ವಲಯ	೧.೫೩	-೦.೫೪
ಖಾಸಗಿ ವಲಯ	೦.೪೪	೦.೮೭
ಒಟ್ಟು ಸಂಘಟಿತ	೧.೨೦	೦.೧೨

(ಆಧಾರ: ಇಕನಾಮಿಕ್ ಸರ್ವೆ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯಾ, ೨೦೦೮-೦೯)

೧.೨೨ ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಸೌಕರ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಸವಲತ್ತುಗಳು

ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಸೌಕರ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಸವಲತ್ತುಗಳು ಇದುವರೆಗೆ ರೂಪಿಸಲಾದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳ ಫಲವಾಗಿವೆ. ಇವು ದುಡಿಮೆ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಕಾಪಾಡುವ ಮತ್ತು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಲ್ಲಿನ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುವ ರಕ್ಷಣಾತ್ಮಕ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳಾಗಿವೆ. ಈ ಕಾನೂನುಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಸಾಕಷ್ಟು ಕ್ರಮಗಳಿಗೆ ಅವಕಾಶ ನೀಡಲಾಗಿದೆ. ಇವುಗಳಲ್ಲಿ ಒದಗಿಸಲಾದ ಸೌಕರ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಸವಲತ್ತುಗಳೆಂದರೆ, ಬಟ್ಟೆ ಒಗೆಯುವುದು, ಒಣಗಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಶೇಖರಿಸುವುದು, ನಿಂತು ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕಾದವರಿಗೆ ಕುಳಿತುಕೊಳ್ಳುವ ಅವಕಾಶ, ಗಾಯಗೊಂಡವರಿಗೆ ಅಥವಾ ಅನಾರೋಗ್ಯಪೀಡಿತರಿಗಾಗಿ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ವಸ್ತುಗಳಿರುವ ಪ್ರಥಮ ಚಿಕಿತ್ಸೆ ಉಪಕರಣಗಳು, ಪೋಷಣಾಂಶದ ಆಹಾರವಿರುವ ಕ್ಯಾಂಟೀನ್ ಸೌಕರ್ಯ, ಆಶ್ರಯ, ವಿಶ್ರಾಂತಿ ಕೋಣೆಗಳು ಮತ್ತು ನೌಕರರು ಆಹಾರ ಸೇವಿಸುವ ಊಟದ ಕೋಣೆಗಳು, ಕುಡಿಯುವ ಶುದ್ಧನೀರಿನ ಪೂರೈಕೆ, ಆರು ವರ್ಷಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ವಯೋಮಿತಿಯ ಮಕ್ಕಳಿರುವ ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಶಿಶುಕೇಂದ್ರಗಳು, ಈ ಕೇಂದ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಉಚಿತ ಹಾಲು ಮತ್ತು ತಿಂಡಿಯ ಪೂರೈಕೆ, ಉದ್ಯೋಗಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಆಹಾರ ನೀಡಲು ಉದ್ಯೋಗಸ್ಥ ತಾಯಂದಿರಿಗೆ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಮಧ್ಯಂತರ ಬಿಡುವು ಇತ್ಯಾದಿ (ಕಪೂರ್ ೨೦೦೨: ೩೭-೩೮).

ಹೆಚ್ಚು ಗುರುತಿಸಲಾಗದ ಹಾಗೂ ಇನ್ನೂ ಹಲವಾರು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಘಟಕಗಳಲ್ಲಿ ಇನ್ನೂ ಉಳಿದುಬಂದಿರುವ ಅತ್ಯಂತ ಪ್ರಮುಖ ವಿಷಯವೆಂದರೆ ಸಾಮೂಹಿಕ ಲಾಭ ನಿರೀಕ್ಷೆಯ ಮೂಲಕ ವೇತನದ ನಿಗದಿಕರಣ ಮತ್ತು ಪರಿಷ್ಕರಣ. ನ್ಯಾಯಸಮ್ಮತ ವೇತನ (ಕೂಲಿ) ಈ ಸಮಿತಿ ಗುರುತಿಸಿದ ವೇತನದ ಮೂರು ಹಂತಗಳೆಂದರೆ ಕನಿಷ್ಠ, ನ್ಯಾಯಬದ್ಧ ಮತ್ತು ಜೀವನ ವೇತನ. ೧೯೪೮ರಲ್ಲಿ ಸಾಮೂಹಿಕ ಲಾಭ ನಿರೀಕ್ಷೆಯ ಪಥವು ಈ ಸಮಿತಿಯ

ಶಿಫಾರಸಿನಿಂದ ಪ್ರಭಾವಿತವಾಯಿತು. ವೇತನದ ಈ ಮೂರು ಹಂತಗಳನ್ನು ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಲಾಯಿತು ಮತ್ತು ಎಲ್ಲಾ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಉತ್ಪಾದನೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನೀಡಬೇಕೆಂದು ಸೂಚಿಸಲಾಯಿತು. ಇದರೊಂದಿಗೆ, ತ್ರಿಪಕ್ಷೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಯಾದ ಹದಿನೈದನೇ ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಅಧಿವೇಶನ ೧೯೫೭ರಲ್ಲಿ ಸಭೆ ನಡೆಸಿ, ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿದ ಕನಿಷ್ಠವೇತನ ಯಾವುದು ಮತ್ತು ಸಮತೋಲನ ಆಹಾರ ಕ್ರಮದ ನಕ್ಷೆಯನ್ನು ಬಳಸಿ ಅದನ್ನು ಹೇಗೆ ಪರಿಮಾಣೀಕರಿಸಬಹುದು ಎಂಬುದನ್ನು ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಿತು. ಇದು ಸಾಮೂಹಿಕ ಲಾಭ ನಿರೀಕ್ಷೆಗೆ ಅತ್ಯಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ನೀಡಿತು; ಅನೇಕ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳಿಗೆ ತೃಪ್ತಿದಾಯಕ ಸೂಚಿ ಸಂಬಂಧಿ ವಾರ್ಷಿಕ ಬೋನಸ್ (ಲಾಭಾಂಶ) ನೀಡುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಇದರಿಂದ ಸಾಧ್ಯವಾಯಿತು. ಬೋನಸ್ ಸಂದಾಯ ಅಧಿನಿಯಮದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯೊಳಗೆ ಬರುವ ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಹದಿಮೂರನೇ ತಿಂಗಳ ವೇತನವನ್ನು ಮುಂದೂಡಲ್ಪಟ್ಟ ವೇತನದ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಪಾವತಿಸಬೇಕೆಂಬುದು ಈಗ ಕಾನೂನೇ ಆಗಿದೆ. ಹತ್ತು ಸಾವಿರದವರೆಗೆ ವೇತನ ಪಡೆಯುವ ನೌಕರರಿಗೆ ನೀಡಬೇಕಾದ ಕನಿಷ್ಠ ಲಾಭಾಂಶವು ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನದ ಶೇಕಡಾ ೮.೩೩ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ಲಾಭಾಂಶ ಶೇಕಡಾ ೨೦. ರೂಪಾಯಿ ೨,೫೦೦ರಿಂದ ರೂಪಾಯಿ ೩,೫೦೦ರವರೆಗಿನ ಕೂಲಿ ಅಥವಾ ವೇತನವನ್ನು ಲೆಕ್ಕಾಚಾರಕ್ಕಾಗಿ ಗರಿಷ್ಠ ಮಿತಿಗೆ ಏರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಇಲ್ಲಿ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಲಾಭವಾಗಿರಲಿ ಅಥವಾ ನಷ್ಟ, ಈ ವಿಚಾರವನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಪರಿಗಣಿಸಿಲ್ಲ (ಪ್ರೆಸ್ ಇನ್‌ಫಾರ್ಮೇಶನ್ ಬ್ಯೂರೊ ೨೦೦೭: ಅಕ್ಟೋಬರ್ ೧).

ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಬಳಕೆಯ ಸೇವಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ, ಇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮುನ್ಸೂಚನೆ ನೀಡದೆ ಮುಷ್ಕರವನ್ನು ಹೂಡಬಹುದು; ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಗೆ ತಾವು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಬೀಗಮುದ್ರೆ ಹಾಕುವ (ಲಾಕ್ ಔಟ್) ಹಕ್ಕು ಇದೆ. ಮುಷ್ಕರ ನಿಯಮಗಳು ಇಲ್ಲಿಯೂ ಅನ್ವಯವಾಗುತ್ತವೆ. ಪಕ್ಷಗಳು ದ್ವಿಪಕ್ಷೀಯ ರೀತಿಯಿಂದ ತಮ್ಮ ವೈಮನಸ್ಸನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು ಅಥವಾ ಸಂಧಾನ ಅಧಿಕಾರಿಯ ಮೂಲಕ ತಮ್ಮ ಮನಸ್ತಾಪವನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸಬಹುದು. ಮುಷ್ಕರ ಅಥವಾ ಲಾಕ್ ಔಟ್ ನಡೆಯುತ್ತಿರುವಾಗಲೇ ಸಂಧಾನ ಅಧಿಕಾರಿ ರಾಜಿ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ನಡೆಸಬಹುದು. ಆದರೆ ಎರಡೂ ಪಕ್ಷಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವಂತಹ ಕಾನೂನುಬದ್ಧ ಇತ್ಯರ್ಥಕ್ಕೆ ಅವರು ಒತ್ತಾಯ ಮಾಡುವ ಹಾಗಿಲ್ಲ. ಆದರೆ ಈ ವಿಧಾನಗಳು ಮನಸ್ತಾಪವನ್ನು (ಬಿಕ್ಕಟ್ಟು) ಹೋಗಲಾಡಿಸದಿದ್ದರೆ, ಸರಕಾರ ಈ ವಿಚಾರವನ್ನು ಕಡ್ಡಾಯ ನ್ಯಾಯ ನಿರ್ಣಯಕ್ಕೆ ಒಪ್ಪಿಸಿ, ಮುಷ್ಕರ ಅಥವಾ ಲಾಕ್‌ಔಟನ್ನು ನಿಷೇಧಿಸಬಹುದು.

ಸಾಮೂಹಿಕ ಚರ್ಚೆಯ ಮೂಲಕ ಪಕ್ಷಗಳು ರಾಜಿ ಒಪ್ಪಂದಕ್ಕೆ ಬರಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದಿದ್ದರೆ, ಸರಕಾರ ನೇಮಿಸುವ ಸಂಧಾನ ಅಧಿಕಾರಿಯ ಮುಂದೆ ಎರಡೂ ಪಕ್ಷದವರು ಅಥವಾ ಸರಕಾರ ಸಂಧಾನ ಪರಿಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಬಹುದು. ಸಂಧಾನ ಅಧಿಕಾರಿಯ ಮಧ್ಯಸ್ಥಿಕೆಯಿಂದ ಬಿಕ್ಕಟ್ಟು ಬಗೆಹರಿಯಬಹುದು. ಇಲ್ಲಿ ನಡೆದಂತಹ ಸಂಧಾನ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯು

ಕಾರ್ಮಿಕ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ದಾಖಲಿಸಲ್ಪಟ್ಟು ಎಲ್ಲಾ ಪಕ್ಷಗಳಿಗೆ ಇದು ಅನ್ವಯಗೊಳ್ಳುವಂತಾಗುತ್ತದೆ. ಒಂದು ವೇಳೆ ಸಂಧಾನ ವಿಫಲವಾದರೆ, ಪಕ್ಷಗಳು ಪಂಚಾಯತಿ ತೀರ್ಮಾನಕ್ಕೆ ಬರಲು ಸ್ವತಂತ್ರರಿರುತ್ತಾರೆ. ಅಥವಾ ಸೂಕ್ತ ಸರಕಾರವು ಈ ಬಿಕ್ಕಟ್ಟನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕ ನ್ಯಾಯಾಲಯದ ನ್ಯಾಯಮಂಡಳಿಗೆ ಅಥವಾ ನ್ಯಾಯಾಧಿಕರಣ (ಟ್ರಿಬ್ಯುನಲ್)ಗೆ ಒಪ್ಪಿಸಬಹುದು. ಇಲ್ಲಿ ಪಡೆದಂತಹ ನಿರ್ಣಯವನ್ನು ಪಕ್ಷಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ನ್ಯಾಯವೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಿ ಅಧಿಸೂಚನೆಯಾಗಿ ಪ್ರಕಟಿಸಬಹುದು. ಮನಸ್ತಾಪಗಳನ್ನು ಸಾಮೂಹಿಕ ಚರ್ಚೆ, ಸಂಧಾನ ಅಥವಾ ಕಡ್ಡಾಯ ನ್ಯಾಯಮಂಡಳಿಯ ಮೂಲಕ ಬಗಹರಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದಾಗಿದೆ.

ಉದ್ಯಮ ವಿವಾದಗಳ ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೪೭ (ಐಡಿಎ)ದಲ್ಲಿ ಮೇಲಿನ ಸಂಧಾನ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೆ ಅವಕಾಶವನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿಕೊಡಲಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ವಿಚಾರಗಳ ಕುರಿತು ವ್ಯವಹರಿಸತಕ್ಕಂತಹ ಈ ಪ್ರಮುಖ ಕಾನೂನಿನ ಚೌಕಟ್ಟು ವಸಾಹತು ಕಾಲದ್ದಾಗಿದೆ. ಈ ಕಾನೂನು ಮೊದಲು ಕಾಣಿಸಿಕೊಂಡದ್ದು ಬ್ರಿಟಿಷರ ಪರಿಚಯಿಸಿದ ವಾಣಿಜ್ಯ ವ್ಯಾಜ್ಯ ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೨೯ರಲ್ಲಿ. ಮಿತಿಮೀರಿದ ಮುಷ್ಕರಗಳು ನಡೆದು, ದುಡಿಮೆ ದಿನಗಳು ನಷ್ಟವಾದಾಗ ಮತ್ತು ಎರಡನೆಯದಾಗಿ ಭಾರತ ರಕ್ಷಾನಿಯಮಗಳು ೧೯೪೨, ಇದರ ೮೧ಎ ನಿಯಮದ ಮೂಲಕ ಬ್ರಿಟಿಷರು ಯುದ್ಧ ಪ್ರಯತ್ನಗಳಿಗೆ ಸೇರಿ ಮಿತ್ರರಾಷ್ಟ್ರಗಳ ಸೈನ್ಯಕ್ಕೆ ಯುದ್ಧಕಾಲದ ಪೂರೈಕೆಯನ್ನು ನಡೆಸಲು ಇಚ್ಛಿಸಿದಾಗ ಈ ಕಾನೂನನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲಾಯಿತು. ಕುತೂಹಲಕಾರಿ ಸಂಗತಿಯೇನೆಂದರೆ ಮಧ್ಯಂತರ ಸರಕಾರವು ಔಪಚಾರಿಕ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯಕ್ಕಿಂತ ಮೊದಲು ಐಡಿಎ ಕಾನೂನಿನ ಮೂಲಕ ಈ ಚೌಕಟ್ಟನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಂಡಿತು. ಇದು ಈಗಲೂ ಪರಿನಿಯಮ ಗಂಥದಲ್ಲಿ ಉಳಿದುಕೊಂಡಿದೆ.

ಸ್ವತಂತ್ರ ಭಾರತ ದುಡಿಮೆ ಮತ್ತು ಬಂಡವಾಳದ ನಡುವೆ ಸ್ವಷ್ಟ ಪಾಲುದಾರಿಕೆಯನ್ನು ಬಯಸಿದ್ದರಿಂದ ಮೂಲ ವಸಾಹತು ಕಾನೂನು ವಸಾಹತೋತ್ತರ ಕಾಲದಲ್ಲಿ ಗಣನೀಯ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿತು. ಈ ಪಾಲುದಾರಿಕೆಯ ತಾತ್ಪರ್ಯವನ್ನು ಡಿಸೆಂಬರ್ ೧೯೪೭ರ ತ್ರಿಪಕ್ಷೀಯ ಅಧಿವೇಶನದಲ್ಲಿ ಅಂಗೀಕರಿಸಲಾಯಿತು. ಇಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಉಚಿತ ರೀತಿಯ ವೇತನವನ್ನು ಮತ್ತು ಉತ್ತಮ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸರವನ್ನು ನೀಡಬೇಕು ಮತ್ತು ಇದಕ್ಕೆ ಬದಲಾಗಿ ಬಂಡವಾಳ ಹೂಡಿಕೆದಾರರು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಪೂರ್ಣ ಸಹಕಾರವನ್ನು ಪಡೆಯುವರು. ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಆರ್ಥಿಕ ಬೆಳವಣಿಗೆಯ ಪ್ರಯತ್ನದ ಭಾಗವಾಗಿರುವ ತಡೆಯಿಲ್ಲದ ಉತ್ಪಾದನೆ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚಿನ ಉತ್ಪಾದಕತೆಗೆ ಮತ್ತು ಮುಷ್ಕರ ಮತ್ತು ಲಾಕ್ಔಟ್ ಇಲ್ಲದೆ ಕಳೆಯತಕ್ಕಂತಹ ಮೂರು ವರ್ಷಗಳ ಕಾಲಾವಧಿಗೆ ಈ ಸಹಕಾರವಿರುವುದು.

ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳಲ್ಲಿ ಮೊತ್ತಮೊದಲನೆಯದು ಕಾರ್ಮಿಕ ಪರಿಹಾರ ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೨೩. ಈ ಅಧಿನಿಯಮವು 'ನೌಕರರು ಕೈಗೊಳ್ಳುವ ಕೆಲಸದ ಕಾರಣವಾಗಿ ಮತ್ತು ಅವರ ಉದ್ಯೋಗಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ನಡೆಯುವ ಎಲ್ಲಾ ಅಪಘಾತ'ಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ. ಮೊತ್ತದ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಪಾವತಿಸಬೇಕಾದ ಪರಿಹಾರದ ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ಗಾಯಗೊಂಡ (ದೈಹಿಕ ಹಾನಿ) ಪರಿಮಾಣ ಮತ್ತು ದುಡಿಮೆ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಕ್ಕೆ ಉಂಟಾಗಿರುವ ಹಾನಿಗೆ ಯಥೋಚಿತವಾಗಿ

ಅನುಸೂಚಿತವಾಗಿರುವ ರೀತಿಯಿಂದ ಪಾವತಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಉದ್ಯೋಗಿ ಚಿಕ್ಕವಯಸ್ಸಿನವರಾಗಿದ್ದರೆ ಮತ್ತು ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಿದ್ದರೆ, ಪೂರ್ವ ನಿಸ್ಚಿತ ಮಿತಿಯೊಳಗೆ ಪರಿಹಾರದ ಮೊತ್ತವೂ ಹೆಚ್ಚು ಇರುತ್ತದೆ. ಗಾಯಗೊಂಡ ವ್ಯಕ್ತಿ ಅಥವಾ ಸಾವು ಸಂಭವಿಸಿದರೆ ಅವಲಂಬಿತ ವ್ಯಕ್ತಿ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಪಡೆಯಬಹುದು. ಈ ಕಾನೂನು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರಿಗೆ ಮತ್ತು ನೌಕರರ ರಾಜ್ಯ ವಿಮಾ ಅಧಿನಿಯಮದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಇಲ್ಲದ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ. ನೌಕರರ ರಾಜ್ಯ ವಿಮಾ ಅಧಿನಿಯಮವು ತನ್ನ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಪರಿಹಾರ ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೨೩ ಕ್ಕಿಂತ ಉನ್ನತಮಟ್ಟದ್ದಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿದೆ.

ನೌಕರರ ರಾಜ್ಯ ವಿಮಾ ಅಧಿನಿಯಮವು ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಯೊಂದಕ್ಕೆ ಅವಕಾಶವನ್ನು ಒದಗಿಸಿದೆ. ಇದರ ಪ್ರಕಾರ ಉದ್ಯೋಗದಾತ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿ ತನ್ನ ಮಾಸಿಕ ವೇತನದಿಂದ ಸ್ವಲ್ಪ ಪ್ರಮಾಣದ ಹಣವನ್ನು ವಿಮಾ ನಿಗಮಕ್ಕೆ ನೀಡಬೇಕು. ಈ ನಿಗಮವು ಕಾರ್ಮಿಕರು ವಾಸಿಸುವ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಚಿಕಿತ್ಸಾಲಯಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳನ್ನು ನಡೆಸುತ್ತದೆ. ಇಲ್ಲಿ ಹೊರರೋಗಿಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ಒಳರೋಗಿಗಳಿಗೆ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಔಷಧಿಗಳನ್ನು ಮುಕ್ತವಾಗಿ ಹಂಚಲಾಗುತ್ತದೆ. ಆಸ್ಪತ್ರೆಯ ಚಿಕಿತ್ಸೆ ವೆಚ್ಚ ಮತ್ತು ಇತರ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ರಜಾ ಅರ್ಜಿಗಳನ್ನು ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಗೆ ಕಳುಹಿಸಿಕೊಡಲಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಅವರು ಇದನ್ನು ಮಾನ್ಯ ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ಸಂಭವಿಸಿದ ಗಾಯಗಳು ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿ ಸಂಬಂಧಿ ರೋಗಗಳಿಗೆ ಪೂರ್ವನಿರ್ಧರಿತ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ದೈಹಿಕ ಹಾನಿ ಮತ್ತು ದುಡಿಮೆ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಕ್ಕೆ ಉಂಟಾಗಿರತಕ್ಕಂತಹ ಹಾನಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಹಣ ಪಾವತಿಯು ಕಾರ್ಮಿಕ ಪರಿಹಾರ ಅಧಿನಿಯಮಕ್ಕಿಂತ ಭಿನ್ನ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಅಂದರೆ ಮಾಸಿಕವಾಗಿ ಇರುತ್ತದೆ.

ಈ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಯನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವ ತ್ರಿಪಕ್ಷೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಇದ್ದರೂ ಕೂಡಾ, ಈ ಇಡೀ ಯೋಜನೆಯು ಭ್ರಷ್ಟಾಚಾರ ಮತ್ತು ಅದಕ್ಷತೆಯ ಕಾರಣವಾಗಿ ಅಪಖ್ಯಾತಿಗೆ ಒಳಗಾಗಿದೆ. ಸೌಕರರು ಈ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ವೈದ್ಯಕೀಯ ರಜೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಹೆಚ್ಚು ಉಪಯೋಗಿಸುವರಲ್ಲದೆ, ನಿಜವಾದ ವೈದ್ಯಕೀಯ ನೆರವಿನ ಅಗತ್ಯವುಳ್ಳವರು ಈ ಸೌಕರ್ಯದ ಉಪಯೋಗವನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಿಲ್ಲ. ಸಾಮೂಹಿಕ ಲಾಭ ನಿರೀಕ್ಷೆಯ ಮೂಲಕ ಉತ್ತಮ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಸಲುವಾಗಿ ಎಷ್ಟೋ ಮಂದಿ ಈ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಯಿಂದ ವಿನಾಯತಿ ಪಡೆಯಲು ನ್ಯಾಯಾಲಯದ ಮೊರೆ ಹೋದ ಕುತೂಹಲಕಾರಿ ಪ್ರಸಂಗಗ ಕೂಡಾ ಇವೆ. ಪ್ರಸೂತಿ ಸೌಕರ್ಯ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೬೧ ಇದು ಅಧಿಸೂಚಿತ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಅನ್ವಯಿಸುವಂತಹದು. ಆದುದರಿಂದ ಇದನ್ನು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯಕ್ಕೆ ಕೂಡಾ ಅನ್ವಯಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ, ಆದರೆ ಇಂತಹ ಸಂದರ್ಭಗಳು ತುಂಬಾ ಕಡಿಮೆ. ಓರ್ವ ಉದ್ಯೋಗಿ ಮಹಿಳೆಯು ಹೆರಿಗೆಗಾಗಿ ಅಥವಾ ಗರ್ಭಪಾತಕ್ಕಾಗಿ ೯೦ ದಿನಗಳ ವೇತನ ಸಹಿತ ರಜೆಯನ್ನು

ಪಡೆಯಲು ಅರ್ಹಳಾಗಿರುತ್ತಾಳೆ. ಇದೇ ರೀತಿ ಆಸ್ಪತ್ರೆ ಸೌಕರ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಇತರ ಸವಲತ್ತುಗಳನ್ನು ಮೇಲೆ ತಿಳಿಸಲಾದ ಕಾನೂನಿನ ಕೆಳಗೆ ಪಡೆಯಬಹುದಾಗಿದೆ.

ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಎರಡು ವಿಧದ ನಿವೃತ್ತಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಲಭ್ಯ ಇವೆ. ಉಪದಾನ (ಗ್ರಾಚ್ಯೂಟಿ) ಸಂದಾಯ ಅಧಿನಿಯಮ ಮತ್ತು ಕ್ಷೇಮನಿಧಿ ಅಧಿನಿಯಮದ ಕೆಳಗೆ ಹಣ ಪಡೆಯುವುದು. ಉಪಸಂದಾಯ ಅಧಿನಿಯಮದ ಕೆಳಗೆ, ಓರ್ವ ಉದ್ಯೋಗಿ ಐದು ವರ್ಷಗಳಿಗಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಇಲ್ಲದ ದುಡಿಮೆಯ ಅವಧಿಯನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಿದ್ದರೆ, ಆತ ಮುಗಿಸಿರುವ ಪ್ರತಿ ಒಂದು ವರ್ಷದ ದುಡಿಮೆ ಅವಧಿಗೆ ಹದಿನೈದು ದಿನಗಳ ವೇತನಕ್ಕೆ ಸರಿಸಮವಾದ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅರ್ಹನಾಗಿರುತ್ತಾನೆ/ಅರ್ಹಳಾಗಿರುತ್ತಾಳೆ. ಉದ್ಯೋಗದಾತನು ಪ್ರತಿತಿಂಗಳು ಅಗತ್ಯವಿರುವಷ್ಟು ಪ್ರಮಾಣದ ಹಣವನ್ನು ಪ್ರತ್ಯೇಕ ನಿಧಿಯಲ್ಲಿ ಇಟ್ಟು, ನಿವೃತ್ತಿಯಂದು ಅಥವಾ ಉದ್ಯೋಗ ಕೊನೆಗಾಣಿಸಿದ ದಿನ ಅದನ್ನು ಉದ್ಯೋಗಿಗೆ ನೀಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಎರಡನೆಯ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿ ಇಬ್ಬರೂ ಸಮಾನ ಮೊತ್ತವನ್ನು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ನಿಧಿಗೆ ಸೇರಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಹೀಗೆ ನೀಡಬೇಕಾದ ದೇಣಿಗೆಯ ಈಗಿನ ಪ್ರಮಾಣವು ವೇತನದ ಶೇಕಡ ೧೨ರಷ್ಟಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ಅಲ್ಪಮೊತ್ತವು ಕುಟುಂಬ ಪಿಂಚಣಿ ಯೋಜನೆಗೆ ಕೂಡಾ ಸಲ್ಲುತ್ತದೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಶೇಕಡಾ ೯.೫ರಷ್ಟು ಬಡ್ಡಿಯನ್ನು ಸೇರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಒಟ್ಟು ಮೊತ್ತವನ್ನು ಸೇರಿಸಿದ ಬಡ್ಡಿಯೊಂದಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗಿ ನಿವೃತ್ತಿ ಹೊಂದಿದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಪಾವತಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ದುರದೃಷ್ಟವಶಾತ್ ನೌಕರರು ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗಾವಧಿಯಲ್ಲಿಯೇ ಮನೆ ನಿರ್ಮಾಣ, ಮಕ್ಕಳ ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ಮದುವೆ ಇತ್ಯಾದಿಗಳಿಗಾಗಿ ಈ ಶೇಖರಿತ ಮೊತ್ತದಿಂದ ಆಗಿಂದಾಗ್ಯೆ ಸಾಲವನ್ನು ಪಡೆಯುವುದರಿಂದ, ನಿವೃತ್ತಿ ಹೊಂದುವ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಅವರ ಕೈಗೆ ಬರುವ ಮೊತ್ತವು ತುಂಬಾ ಕಡಿಮೆ. ಉದ್ಯೋಗದಾತರನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಗುರುತಿಸುವ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಈ ಸೌಕರ್ಯವನ್ನು ನಿಧಾನವಾಗಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯ ವಿಭಾಗಗಳಿಗೆ ಕೂಡಾ ವಿಸ್ತರಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ (ಟಾಕ್ಸ್‌ಮನ್ ೨೦೦೭: ೩೨).

ಕಾರ್ಮಿಕ ನಿಯಂತ್ರಣಾ ಕಾನೂನುಗಳು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸುತ್ತವೆ. ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಬಿಕ್ಕಟ್ಟುಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವುದಕ್ಕಾಗಿ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ರೀತಿಗಳನ್ನು ಇವು ಒದಗಿಸುತ್ತವೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಶೋಷಣೆಗೆ ಒಳಗಾದ, ಅನ್ಯಾಯವಾಗಿ ಶಿಕ್ಷೆಗೆ ಒಳಪಟ್ಟ ಮತ್ತು ತಪ್ಪು ಮಾಡದಿದ್ದರೂ ಕೆಲಸದಿಂದ ವಜಾಗೊಳಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ನ್ಯಾಯಸಮ್ಮತ ರಕ್ಷಣೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು. ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳ ಕೆಳಗೆ ಎಲ್ಲಾ ವಲಯಗಳ ಮತ್ತು ಎಲ್ಲಾ ಗಾತ್ರದ ಅಥವಾ ಎಲ್ಲಾ ಮಟ್ಟಗಳ ಉದ್ಯಮಗಳನ್ನು ಸಮಾನ ರೀತಿಯಿಂದ ನಡೆಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಅನ್ವಯಿಸುವಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಬಹುತೇಕ ಕಾನೂನುಗಳು ಮಿತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತವೆ (ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಉದ್ಯೋಗ ಸಂಬಂಧಗಳ ವಿಧಾನಗಳು, ಸಂಸ್ಥೆಯ ಗಾತ್ರ ಮತ್ತು ಸ್ವರೂಪ ಇತ್ಯಾದಿ). ಹೀಗಾಗಿ ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸತಕ್ಕಂತಹ ಕಾನೂನುಗಳು ನಮ್ಮಲ್ಲಿ ಕಡಿಮೆ.

ಎಲ್ಲಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಈ ವಿಚಾರವು ಸಂಘಟಿತ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಎಲ್ಲಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಮೇಲೆ ಬೀರುವ ಪರಿಣಾಮ ಹೆಚ್ಚಾಗಿದೆ (ಸಮುದ್ದರ್ ೨೦೦೯: ೩೯).

ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳು ಉದ್ಯೋಗ ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಮಂದ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಅಲ್ಪ ಮಟ್ಟದ ಕಾಣಿಕೆಯನ್ನು ನೀಡಿವೆ. ಈಗ ಇರುವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಈ ಕಾನೂನುಗಳ ಸೌಕರ್ಯಗಳು 'ಸಂಘಟಿತ ವಲಯ'ದವರಿಗಷ್ಟೇ ಲಭ್ಯವಾಗುವುದರಿಂದ, ಇವುಗಳಲ್ಲಿ ಗಂಭೀರ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಸುಧಾರಣೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾದ ಅಗತ್ಯವಿದೆ (ಬಾಲಕೃಷ್ಣನ್ ೨೦೦೯: ೩೪).

ಒಟ್ಟಾರೆ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ವ್ಯಕ್ತಿಗತ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಆರ್ಥಿಕವಾಗಿ ದುರ್ಬಲರಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳ ಅಗತ್ಯ ಕಂಡುಬಂದಿದೆ. ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ, ಗಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಅವರು ಅನೇಕ ಹಾನಿಕಾರಕ ಆಪತ್ತುಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬೇಡಿಕೆಯ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು, ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಸ್ಥಾಪನೆಗೆ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ನೀಡಲು, ಮುಷ್ಕರಗಳು ಮತ್ತು ಲಾಕ್‌ಔಟ್‌ಗಳಿಗೆ ದಾರಿ ಮಾಡಿಕೊಡುವ ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಬಿಕ್ಕಟ್ಟುಗಳನ್ನು ನಿವಾರಿಸಲು, ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳ ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ಅಪಾಯಕಾರಿ ಪರಿಸರಗಳಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರು ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳು ಕೆಲಸ ಮಾಡದಂತೆ ಅವರಿಗೆ ರಕ್ಷಣೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸಲು, ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ದೈಹಿಕವಾಗಿ ಹಾನಿಗೊಳಗಾದವರಿಗೆ ಅಥವಾ ಸಾವನ್ನಪ್ಪಿದವರಿಗೆ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ಮತ್ತು ರಾಷ್ಟ್ರದ ಆರ್ಥಿಕತೆಯನ್ನು ಸ್ವಸ್ಥ ಮತ್ತು ಸ್ವಾವಲಂಬನೆಯ ತಳಹದಿಯ ಮೇಲೆ ಬೆಳೆಸಲು ದುಡಿಯುವ ಜನರ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಗಳನ್ನು ವೃದ್ಧಿಗೊಳಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳ ಅಗತ್ಯವಿರುತ್ತದೆ.

೧.೨೩ ಗ್ರಂಥಾವಲೋಕನ

ಸಮಾಜಶಾಸ್ತ್ರಜ್ಞರು ಕಂಡು ಹಿಡಿದ ಪ್ರಕಾರ ಕೆಲಸವು ದುಡಿಮೆ/ಉದ್ಯೋಗವಾಗಿ ಪ್ರಗತಿ ಹೊಂದಿರುವುದನ್ನು ಸಮಾಜದ ಪ್ರಗತಿಯ ನಾಲ್ಕು ಹಂತಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಕುಟುಂಬ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಬೆಳೆದುಬಂದ ನಾಲ್ಕು ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ಗುರುತಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಇಲ್ಲಿ ಪಟ್ಟಣಗಳು ಮತ್ತು ನಗರಗಳಲ್ಲಿ ನೆಲೆಯೂರಿದ ನಾಲ್ಕನೆಯ ಅಥವಾ ಕೊನೆಯ ವಿಧದ ಅಣುಕುಟುಂಬವು ಮಾನವನ ಅಸ್ತಿತ್ವದ ಆಧುನಿಕ ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿ ಹಂತಕ್ಕೆ ಜನ್ಮನೀಡಿದೆ (ದೇಸಾಯಿ ೧೯೭೮). ಕಾರ್ಮಿಕ (ಕೆಲಸಗಾರ) ಎನ್ನುವ ಪದವು ಉತ್ಪನ್ನಕಾರಕ ಮತ್ತು ಅನುತ್ಪನ್ನಕಾರಕ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಸೂಚಿಸಿದರೆ, ಉತ್ಪನ್ನಕಾರಕ ಕಾರ್ಮಿಕ ಪದವು ನೇರ ಉತ್ಪಾದಕರು ಮತ್ತು ನೇರ ಉತ್ಪಾದಕರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಮೌಲ್ಯವನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸಲು ನೆರವಾಗುವ ಅನುತ್ಪಾದಕರನ್ನು ಕೂಡಾ ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ (ಚಕ್ರವರ್ತಿ ಮತ್ತು ಅನೂಪ್ ೨೦೦೮).

ಘುರ್ಯೆ, ಹಟ್ಟನ್ ಮತ್ತು ಕೆಟ್ಕರ್ ಅವರನ್ನು ಉಲ್ಲೇಖಿಸುತ್ತಾ ಪಾಯಸ್ (೨೦೦೪) ತಿಳಿಸುವುದೇನೆಂದರೆ, ಜಾತಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಉಗಮದ ಕುರಿತಾದ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳಲ್ಲಿ ಜನಾಂಗೀಯ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿಸಂಬಂಧಿ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು ಮಹತ್ವಪೂರ್ಣದ್ದಾಗಿವೆ. ಆರ್ಯರು ಪ್ರಥಮ

ಬಾರಿ ಭಾರತಕ್ಕೆ ಬಂದಾಗ, ಅವರು ಮೂರು ವರ್ಗಗಳಾಗಿ ವಿಂಗಡಿಸಲ್ಪಟ್ಟರು, ಅವುಗಳೆಂದರೆ ಬ್ರಾಹ್ಮಣರು, ಕ್ಷತ್ರಿಯರು ಮತ್ತು ವೈಶ್ಯರು. ಬ್ರಾಹ್ಮಣರು ಪುರೋಹಿತರು, ಕ್ಷತ್ರಿಯರು ಯೋಧರು ಮತ್ತು ವೈಶ್ಯರು ಕೃಷಿಕರು. ಆರ್ಯರು ಸ್ಥಳೀಯರ ಮೇಲೆ ದಾಳಿ ನಡೆಸಿ ಅವರನ್ನು ತಮ್ಮ ಸೇವಕರನ್ನಾಗಿ (ದಾಸರನ್ನಾಗಿ) ಮಾಡಿದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ವರ್ಣನೀತಿಯ ಕಡೆಗೆ ಮೊದಲ ಹೆಜ್ಜೆಯನ್ನಿಟ್ಟರು. ಆನಂತರ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ವರ್ಣವು ಅನೇಕ ಉಪಗುಂಪುಗಳಾಗಿ ಅಥವಾ ಜಾತಿಗಳಾಗಿ ವಿಭಜಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿತು. ಈ ಗುಂಪುಗಳು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ವಿಭಿನ್ನ ವೃತ್ತಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಂಯೋಜಿಸಲ್ಪಟ್ಟವು. ಇವುಗಳಲ್ಲಿ ಬಹಳಷ್ಟು ಜಾತಿ ಗುಂಪುಗಳು ಆ ಗುಂಪಿಗೆ ಸೇರಿದವರ ಪ್ರಮುಖ ಆರ್ಥಿಕ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ಸೂಚಿಸುವಂತಹ ಹೆಸರುಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿವೆ. ಪ್ರಾಚೀನ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಪರಂಪರಾಗತವಾಗಿ ಬಂದಿರುವಂತಹ ಕುಟುಂಬ ವೃತ್ತಿಯನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸುವುದು ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರ ಆದ್ಯ ಕರ್ತವ್ಯವೆಂದು ಪರಿಗಣಿತವಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ಇದಕ್ಕೆ ಶಾಸ್ತ್ರಗಳ ಸಮ್ಮತಿಯೂ ಇತ್ತು. ಶೂದ್ರರು ಉನ್ನತ ಜಾತಿಯವರ ಸೇವೆ ಮಾಡಬೇಕೆಂದು ಮನು ಸೂಚಿಸಿದ್ದಾನೆ. ಕೆಳಜಾತಿಯ ವ್ಯಕ್ತಿ ಉಚ್ಚವರ್ಣದ ವೃತ್ತಿಯನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿದರೆ, ರಾಜನು ಅವನನ್ನು ಆಸ್ತಿಯಿಂದ ವಂಚಿತಗೊಳಿಸಿ, ದೇಶಭ್ರಷ್ಟಗೊಳಿಸಬೇಕೆಂದು ಮನು ನಿರ್ಬಂಧಾಜ್ಞೆಯನ್ನು ತಂದಿದ್ದಾನೆ. ಅನಿರ್ಬಂಧಿತ ವೃತ್ತಿ ಆಯ್ಕೆಯ ಕೊರತೆಯು ಜಾತಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಒಂದು ಪ್ರಮುಖ ಲಕ್ಷಣವಾಗಿದೆ.

ಮನುಷ್ಯರ ಅಸ್ತಿತ್ವವು ಆರ್ಥಿಕ ಸರಕುಗಳಾದ ಆಹಾರ, ಆಶ್ರಯ ಮತ್ತು ಬಟ್ಟೆ ಇತ್ಯಾದಿಗಳ ಉತ್ಪಾದನೆಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿದೆ. ಸಮುದಾಯಗಳು ಅನುಸರಿಸುವ ವಿಭಿನ್ನ ರೀತಿಯ ಉತ್ಪಾದನಾ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಜೊಸೆಫ್ ಮ್ಯಾಥ್ಯೂ (ಪಾಯಸ್ ೨೦೦೮) ಹೀಗೆ ವಿವರಿಸುತ್ತಾರೆ. ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ಹಂತದ ಬೇಟೆ ಮತ್ತು ಆಹಾರ ಸಂಗ್ರಹದ ಆರ್ಥಿಕತೆಯಲ್ಲಿ ಆಹಾರ ಸಂಗ್ರಹಿಸಲು ಸರಳ ಉಪಕರಣಗಳಾದ ಈಟಿ, ಬಿಲ್ಲು ಮತ್ತು ಬಾಣ, ಹಾಗೂ ಸಲಿಕೆ (ಎಲೆಗುದ್ದಲಿ)ಯನ್ನು ಬಳಸಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ಕೈಗಾರೀಕರಣ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಇದು ಹೆಚ್ಚು ಸಂಕೀರ್ಣವಾದ ಪರಿವರ್ತನಾ ಆರ್ಥಿಕತೆಗೆ ಬದಲಾಯಿತು. ಇಲ್ಲಿ ಕೈಯಿಂದ ಬಳಸುವ ಯಂತ್ರಗಳು ಅಥವಾ ಸಾಕುಪ್ರಾಣಿಗಳನ್ನು ಬಳಸಲಾಗುತಿತ್ತು. ಇದರಿಂದ ಸಮುದಾಯದ ಒಳಗೇ ದುಡಿಮೆಯ ವಿಭಜನೆ ಹೆಚ್ಚಾಗಲಾರಂಭಿಸಿತು. ತಮ್ಮ ತಮ್ಮ ವೃತ್ತಿಯಲ್ಲಿ ತಜ್ಞತೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರತಕ್ಕಂತಹ ಕರಕುಶಲಿಗಳು, ಕುಲುಮೆ ಕೆಲಸಗಾರರು, ನೇಯ್ಗೆಯವರು ಮೊದಲಾದವರ ಗುಂಪುಗಳು ಕಾಣಿಸಿಕೊಂಡವು. ಆಹಾರ ಮತ್ತು ಇತರ ವಸ್ತುಗಳ ಉತ್ಪಾದನೆಯಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಳ ಉಂಟಾಗಿದ್ದರಿಂದ ವ್ಯಾಪಾರ ಮತ್ತು ವಾಣಿಜ್ಯವನ್ನು ಉದ್ಯೋಗಗಳಾಗಿ ಕೈಗೊಂಡ ಕೃಷಿಯೇತರ ಗುಂಪುಗಳು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದಲು ದಾರಿಯಾಯಿತು.

೯ ರಿಂದ ೧೨ನೇ ಶತಮಾನದವರೆಗೆ ಯುರೋಪಿನಲ್ಲಿ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿದ್ದ ಜಹಗೀರಿನ ಅಥವಾ ಊಳಿಗಮಾನ್ಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕೃಷಿಯೋಗ್ಯ ಭೂಮಿಯನ್ನು ಆಳುತ್ತಿದ್ದ ಊಳಿಗಮಾನ್ಯ ಧಣಿಗಳು ಮತ್ತು ಈ ಭೂಮಿಯಲ್ಲಿ ಸಾಗುವಳಿ ಕಾರ್ಯ ನಡೆಸುತ್ತಿದ್ದ ಅವರ ಗೇಣಿದಾರರು ಅಥವಾ ಕೆಲಸಗಾರರು ಇರುತ್ತಿದ್ದರು. ಹನ್ನೊಂದು ಮತ್ತು ಇದರ ನಂತರದ ಶತಮಾನಗಳಲ್ಲಿ

ಪಟ್ಟಣಗಳು ಉಗಮುಗೊಂಡ ನಂತರ ಕೃಷಿಕರು ಮತ್ತು ಆಳುಗಳು, ಇವರಲ್ಲಿ ಊಳಿಗಮಾನ್ಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಭಾಗವಾಗಿದ್ದ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು, ಗಿರಣಿಗಾರರು, ಕುಶಲಕರ್ಮಿಗಳು, ಕಮ್ಮಾರರು ಕೆಲಸ ಹುಡುಕಿ ಪಟ್ಟಣಗಳಿಗೆ ತೆರಳಿದರು. ನಂತರ ಕುಶಲಕರ್ಮಿಗಳು, ಕರಕುಶಲಿಗಳು ಅಥವಾ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳನ್ನೊಳಗೊಂಡ ಸಂಘವ್ಯವಸ್ಥೆ ಚಲಾವಣೆಯಲ್ಲಿ ಬಂತು. ಇವರೆಲ್ಲರೂ ಜೊತೆಗೂಡಿ ಸರಕುಗಳನ್ನು ಉತ್ಪಾದಿಸಿ, ಮಾರಾಟ ಮಾಡಿ ಬಂದ ಲಾಭವನ್ನು ಸಂಘದ ಸದಸ್ಯರು ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದರು. ಈ ಸಂಘವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಅವನತಿಯು ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿ ಪೂರ್ವ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಉಗಮುಗೊಳ್ಳಲು ಕಾರಣವಾಯಿತು. ಇಲ್ಲಿನ ಗೃಹವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಉತ್ಪಾದನಾ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನವು ಸಂಘವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ರೀತಿಯದ್ದೇ ಆಗಿದ್ದರೂ, ಇದರ ಸಂರಚನೆ ಮಾತ್ರ ಬೇರೆಯೇ ಆಗಿತ್ತು. ಇಲ್ಲಿ ಸಂಘದ ಮುಖ್ಯಸ್ಥನ ಜಾಗದಲ್ಲಿ ಕುಟುಂಬದ ಮುಖ್ಯಸ್ಥನಿರುತ್ತಿದ್ದನು. ಈಗ ತನ್ನ ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯರ ನೆರವಿನಿಂದ ಸರಕುಗಳನ್ನು ಉತ್ಪಾದಿಸಿ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯಲ್ಲಿ ಇವುಗಳ ಮಾರಾಟ ನಡೆಸುತ್ತಿದ್ದನು. ಇಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರನೇ ಸ್ವತಃ ಯಜಮಾನನಾಗಿದ್ದು, ಸ್ವಂತಕ್ಕಾಗಿ ಅವನು ದುಡಿಯುತ್ತಿದ್ದುದರಿಂದ ಮುಕ್ತ ರೀತಿಯಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಅವನಿಗೆ ಇತ್ತು.

ಸ್ವತಂತ್ರ ದುಡಿಮೆದಾರರು, ಲೇವಾದೇವಿಗಾರರು, ಮಧ್ಯಸ್ಥಿಕೆಯವರು ಮತ್ತು ಬಂಡವಾಳಗಾರರ ಕೈಗೆ ಸಿಲುಕಿದ ಬಳಿಕ ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಕುಸಿಯಿತು. ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿರುವ ನಗರೀಕರಣದಿಂದ ಬೇಡಿಕೆಗಳು ಹೆಚ್ಚಾದವು. ಬೆಳೆಯುತ್ತಿರುವ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯ ಬೇಡಿಕೆಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಗ್ರಾಹಕ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಉತ್ಪಾದಿಸಲು ಕಚ್ಚಾಮಾಲುಗಳನ್ನು ಖರೀದಿಸುವುದು ದುಡಿಮೆದಾರನಿಗೆ ಸಾಧ್ಯವಾಗಲಿಲ್ಲ. ಆದುದರಿಂದ ಗೃಹವ್ಯವಸ್ಥೆ ಕಾರ್ಖಾನೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೆ ದಾರಿ ಬಿಟ್ಟುಕೊಡುವುದು ಅನಿವಾರ್ಯವಾಯಿತು. ಇಲ್ಲಿ ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಅಂಶಗಳಾದ ಅಧಿಕಾರದ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು, ಕಚ್ಚಾ ವಸ್ತುಗಳು ಮತ್ತು ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗಳು ಕೆಲವೇ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಕೈ ಸೇರಿದವು. ಬಂಡವಾಳ ಮತ್ತು ದುಡಿಮೆಯ ಹೆಚ್ಚಿನ ಬಳಕೆಯು ಬೆಳೆಯುತ್ತಿರುವ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗಳ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿರುವ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಲು ಯಾಂತ್ರಿಕ ಶಕ್ತಿಯ ನೆರವಿನಿಂದ ಸಾಮೂಹಿಕ ಉತ್ಪಾದನೆಗೆ ಅವಕಾಶ ಒದಗಿಸಿತು.

ಹದಿನೆಂಟನೆಯ ಶತಮಾನದ ಪ್ರಾರಂಭದಲ್ಲಿ ಇಂಗ್ಲೆಂಡಿನಲ್ಲಿ ನಡೆದ ಕೃಷಿ ಕ್ರಾಂತಿಯು ಯಾಂತ್ರೀಕೃತ ಕೃಷಿಗೆ ದಾರಿಮಾಡಿಕೊಟ್ಟಿತು. ಇದರ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಗ್ರಾಮೀಣ ಜನರು ಅಪಾರ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಕೃಷಿಯಿಂದ ದೂರಸರಿಯುವಂತಾಯಿತು. ಕೆಲಸ ಕೊಡಿಸುವ ವಿವೇಚನಾರಹಿತ ಮಧ್ಯವರ್ತಿ ಜನರು ಈ ಮುಗ್ಧ ಬಡ ಜನರನ್ನು ಒಟ್ಟುಸೇರಿಸಿ ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿಗಳಿಗೆ ಕರೆತಂದರು. ಜನರನ್ನು ನಿಯಮಿತಗೊಳಿಸಲು ಅವರ ಆರ್ಥಿಕ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಮಧ್ಯಪ್ರವೇಶಿಸುವ ಅಧಿಕಾರ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಇಲ್ಲದಿದ್ದರಿಂದ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ತಮ್ಮ ನೌಕರರನ್ನು ತೀರಾ ಕಡಿಮೆ ವೇತನಕ್ಕೆ ಪ್ರತಿದಿನ ೧೮ರಿಂದ ೨೦ ಗಂಟೆಗಳವರೆಗೆ ದುಡಿಸಿದರು (ಮುತಾಲಿಕ್ ಮತ್ತು ರೈಸಿಕರ್ ೧೯೮೦).

೧೮ನೇ ಶತಮಾನದ ಕೊನೆಯ ಭಾಗದ ಮತ್ತು ಹತ್ತೊಂಬತ್ತನೆಯ ಶತಮಾನದ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕ್ರಾಂತಿಯ ಬಳಿಕ ಪಾಶ್ಚಾತ್ಯ ಅಭಿಜಾತ ಬರಹಗಾರರಾದ ಆಡಮ್ ಸ್ಮಿತ್ (೧೭೨೩–

೯೦), ಥಾಮಸ್ ರಾಬರ್ಟ್ ಮಾಲ್ತುಸ್ (೧೭೬೬–೧೮೩೪) ಮತ್ತು ಡೇವಿಡ್ ರಿಕಾರ್ಡೋ (೧೭೭೨–೧೮೨೩) ಅವರ ಗರಿಷ್ಠ ವ್ಯಕ್ತಿಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಹಾಗೂ ಸರ್ಕಾರದ ಕನಿಷ್ಠ ಮಧ್ಯಸ್ಥಿಕೆ ಮತ್ತು ನಿಯಂತ್ರಣದ ಕುರಿತಾದ ಕೋರಿಕೆಯು ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೇಲೆ ನಡೆಯುತ್ತಿದ್ದ ಅಮಾನವೀಯ ಘಟನೆಗಳಿಗೆ ದಾರಿ ಮಾಡಿಕೊಟ್ಟಿತು. ಇದರಿಂದಾಗಿ, ಶ್ರೀಮಂತ ಉದ್ಯಮಿಗಳು ಬಡ ನೌಕರರನ್ನು ಶೋಷಣೆಗೆ ಒಳಪಡಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾದ ಅನಿಯಂತ್ರಿತ ವ್ಯಕ್ತಿ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯವನ್ನು ಟೀಕೆಗೆ ಗುರಿಪಡಿಸುವ ಹೊಸ ಚಿಂತನೆಯೊಂದು ಹುಟ್ಟಿಕೊಂಡಿತು (ಝಾಸ್ಪ್ರೊ ೨೦೦೦).

ಪ್ರಥಮ ಮಹಾಯುದ್ಧಕ್ಕಿಂತ ಮೊದಲು (೧೯೧೪–೧೯೧೮) ಭಾರತದ ಬ್ರಿಟಿಷ್ ಸರಕಾರದ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯು ತಾಟಸ್ಥ್ಯನೀತಿಯ ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿ ಸಿದ್ಧಾಂತದಿಂದ ಅಂದರೆ ಮುಕ್ತ ಆರ್ಥಿಕತೆ ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮತ್ತು ಔದ್ಯೋಗಿಕ ವಿಚಾರಗಳಲ್ಲಿ ಸರಕಾರದ ಮಧ್ಯಪ್ರವೇಶ ಇಲ್ಲದ ತತ್ವಗಳಿಂದ ಪ್ರಭಾವಿತಗೊಂಡಿತ್ತು (ಸಿಂಗ್ ೨೦೦೭). ಆನಂತರ ಭಾರತದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳ ಸಂರಚನೆಯ ಮೇಲೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಪ್ರಭಾವ ಬೀರಿದಂತಹ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಂಘಟನೆಗೊಳ್ಳಲು ಕಾರ್ಮಿಕ ಹಕ್ಕುಗಳು ಅಗತ್ಯವೆಂಬ ವಿಚಾರದಿಂದ ಪ್ರಭಾವಿತಗೊಂಡಿತ್ತು (ಶರ್ಮ ೧೯೯೩). ಯುದ್ಧ ಕಾಲದಲ್ಲಿ ಯುದ್ಧ ಸಾಮಾಗ್ರಿಗಳ ಉತ್ಪಾದನೆಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡ ವ್ಯಾಪಾರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸಲಾಗಿತ್ತು. ನಂತರ ಇವುಗಳನ್ನು ಇತರ ಸರಕಾರಿ ಮತ್ತು ಖಾಸಗಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಕೂಡಾ ವಿಸ್ತರಿಸಲಾಯಿತು (ಮುಸ್ತಾಫ ೧೯೯೦). ೧೯೧೯ರಲ್ಲಿ ಐಎಲ್ಒ (ಅಂತರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಸ್ಥೆ) ಸ್ಥಾಪನೆಯಿಂದ ಭಾರತದ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಸುಧಾರಣೆಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರೇರಣೆ ದೊರೆಯಿತು (ಕುಮಾರ್ ಮತ್ತು ಭೋಲಾ ೨೦೦೮). ಐಎಲ್ಒ ಸ್ಥಾಪನೆಯಾದಂದಿನಿಂದ ಭಾರತ ಇದರ ಸದಸ್ಯ ದೇಶವಾಗಿದೆ. ಭಾರತದ ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗವು ಸಾಕಷ್ಟು ಸಂಘಟಿತವಾಗಿ ಅಥವಾ ಸರಿಯಾದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಸ್ಥಿರತೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿಲ್ಲವೆಂದು ರಾಯಲ್ ಕಮಿಶನ್ ಆನ್ ಲೇಬರ್ (೧೯೨೯–೩೧) ವರದಿ ಮಾಡಿದೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿಚಾರಗಳು ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯ ಆಡಳಿತವನ್ನು ತನ್ನ ಪ್ರಥಮ ಕಾಳಜಿಯನ್ನಾಗಿ ಹೊಂದಿದ್ದ ಭಾರತದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಡಳಿತವು ಭಾರತ ಸರಕಾರದ (ತಿದ್ದುಪಡಿ) ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೧೯ರಿಂದ ತನ್ನ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿತು. ಭಾರತ ಸರಕಾರ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೩೫ರ ಕೆಳಗೆ ಜನಪ್ರಿಯ ಮಂತ್ರಿಗಳು ಆಡಳಿತವನ್ನು ಕೈಗೆತ್ತಿಕೊಂಡ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಹೆಚ್ಚು ಹೆಚ್ಚು ಗಮನವನ್ನು ಸೆಳೆಯಲು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದವು (ಶರ್ಮಾ ೧೯೯೩ ಮತ್ತು ೨೦೦೭).

ಭಾರತೀಯ ಸಾಮಾಜಿಕ ವಿಮಾ ಚಳವಳಿಯಲ್ಲಿ ೧೯೨೦ಕ್ಕಿಂತ ಮೊದಲಿನ ಅವಧಿಯು ನಿಷ್ಕ್ರಿಯ ಕಾಲಾವಧಿಯಾಗಿದೆ. ೧೯೨೦ರ ನಂತರ ಐಎಲ್ಒ ಅಂಗೀಕರಿಸಿದ ಪ್ರಥಮ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಒಡಂಬಡಿಕೆಗಳು ಈ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಜಾಗತಿಕ ಚಳವಳಿಗೆ ಸ್ಪಷ್ಟ ಚಾಲನೆಯನ್ನು ನೀಡಿದವು (ಭಟ್ಟಾಚಾರ್ಯ ೧೯೮೨). ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ದೊರೆತ ನಂತರ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಉದ್ಧರಿಸುವ

ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕ್ರಮಗಳು ತೀವ್ರಗೊಂಡವು. ೧೯೪೮ರಲ್ಲಿ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲಾದ ನೌಕರರ ರಾಜ್ಯ ವಿಮಾ ಅಧಿನಿಯಮ (ಇಎಸ್ಐ)ವು ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಾಮಾಜಿಕ ವಿಮಾ ಯುಗದ ಪ್ರಾರಂಭವನ್ನು ದಾಖಲಿಸಿತು (ಕೌಲ್ ೧೯೫೬). ಕೆಲಸದ ಪರಿಸರವನ್ನು ನಿಯಮಿತಗೊಳಿಸುವ ಉದ್ದೇಶವನ್ನು ಹೊಂದಿದ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೪೮, ಕೆಳಮಟ್ಟದ ವೇತನವನ್ನು ನೀಡಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೇಲೆ ನಡೆಸುವಂತಹ ಶೋಷಣೆಯನ್ನು ತಡೆಯುವ ಮುಖ್ಯ ಉದ್ದೇಶವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೪೮ ಮತ್ತು ನೌಕರರ ಕ್ಷೇಮನಿಧಿ ಹಾಗೂ ಆರ್ಥಿಕ ಭದ್ರತೆ ಮತ್ತು ಕಡ್ಡಾಯ ಕ್ಷೇಮ ನಿಧಿಗಳ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮೂಲಕ ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರದ ನೌಕರರಿಗೆ ಮತ್ತು ಅವರ ಕುಟುಂಬಗಳಿಗೆ ಆರ್ಥಿಕ ಭದ್ರತೆ ಮತ್ತು ಸಮಯಕ್ಕೆ ಸರಿಯಾದ ನೆರವು ನೀಡುವ ಸಮರ್ಥನೀಯ ಕ್ರಮವನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಉದ್ದೇಶವನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ (ಕುಮಾರ್ ೨೦೦೩).

೧೮೫೦ರ ನಂತರ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿದುದು ಮತ್ತು ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ದೊರೆತ ನಂತರ ಇವುಗಳನ್ನು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ತಂದದ್ದು ಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆ ವಲಯದ ಉಗಮಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಯಿತು. ಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆ ವಲಯವು ನಿಯಮಿತ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ. ಇಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಆರೋಗ್ಯ, ಭದ್ರತೆ, ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ, ಕೆಲಸದ ಅವಧಿ (ಎಂಟು ಗಂಟೆಗಳು), ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನಸಹಿತ ರಜೆ, ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಬಿಕ್ಕಟ್ಟುಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಶೀಘ್ರ ಪರಿಹಾರ, ಕೆಲಸದ ಪರಿಸರದಿಂದ ಮತ್ತು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ಸಂಭವಿಸತಕ್ಕಂತಹ ದೈಹಿಕ ಹಾನಿಗಳು ಮತ್ತು ಅಪಘಾತಗಳಿಗೆ ಪರಿಹಾರ ಮತ್ತು ನಗರೀಕರಣದ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಒದಗಿಸುವುದು ಇತ್ಯಾದಿ ವಿಚಾರಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳು ರಕ್ಷಣೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತವೆ (ಬಜಾಜ್ ೧೯೬೬; ತ್ರಿಪಾಠಿ ೧೯೯೬ ಮತ್ತು ಭಟ್ನಾಗರ್, ದೀಪಕ್ ೧೯೮೫; ಭಾಟಿಯಾ ೧೯೮೬; ಭಟ್ಟಾಚಾರ್ಯ, ವಿವೇಕ್ ರಂಜನ್ ೧೯೮೨; ಬಿಗ್ಗೆರಿ, ಮಾರಿಯೊ; ಮೆಹ್ರೋತ್ರ, ಖಾನ್ ಮಮ್ತಾಜ್ ಅಹಮದ್ ೧೯೮೧; ಮೊಂಗಾ ೧೯೮೦; ಕಪೂರ್ ೨೦೦೨; ಕುಮಾರ್ ೨೦೦೩; ಶರ್ಮ ೨೦೦೭; ಸಿಂಗ್ ೨೦೦೭ ಮತ್ತು ಟಾಕ್ಸ್‌ಮನ್ ೨೦೦೭). ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಾದರಿ ಸರ್ವೇಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆ (ಎನ್ಎಸ್ಎಸ್ಒ) ೧೯೯೯–೨೦೦೦ ಮತ್ತು ೨೦೦೪–೦೫ರಲ್ಲಿ ನಡೆಸಿದ ಮಾದರಿ ಸರ್ವೇಕ್ಷಣದ ಪ್ರಕಾರ ದೇಶದಲ್ಲಿರುವ ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯಗಳ ಒಟ್ಟು ಉದ್ಯೋಗಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯು ೪೫.೯ ಕೋಟಿ. ಇದರಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗ ಸಂಖ್ಯೆಯು ೨.೬ ಕೋಟಿಯಾದರೆ, ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗ ಸಂಖ್ಯೆಯು ೪೩.೩ ಕೋಟಿಯಾಗಿದೆ. ಭಾರತದ ನಗರ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯಲ್ಲಿ ಜಾತಿ ತಾರತಮ್ಯವಿದೆ. ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಖಾಸಗಿ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಹಿಂದುಳಿದ ಜಾತಿ ಮತ್ತು ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗಗಳ ಕುರಿತು ತಾರತಮ್ಯ ಭಾವವಿದೆ. ಈ ತಾರತಮ್ಯವು ಉನ್ನತ ಜಾತಿಯ ನೌಕರರಿಗಿಂತ ಶೇಕಡಾ ೧೫ರಷ್ಟು ಕಡಿಮೆ ವೇತನವನ್ನು ಹಿಂದುಳಿದವರು ಪಡೆಯುವಂತೆ ಮಾಡಿದೆ.

೧೯೪೭ನೇ ಇಸವಿ ಆಗಸ್ಟ್ ತಿಂಗಳಲ್ಲಿ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ದೊರೆತ ನಂತರ ಮತ್ತು ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಜನವರಿ ೨೬, ೧೯೫೦ರಲ್ಲಿ ಭಾರತದ ಸಂವಿಧಾನವನ್ನು ರೂಪಿಸಿದ ಬಳಿಕ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳ ಕುರಿತಾದ ಅನುಸಂಧಾನವು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿತು (ಶರ್ಮ ೨೦೦೭; ಕೌಲ್ ೧೯೫೬; ಕುಮಾರ್ ೨೦೦೩; ಭಾಟಿಯಾ ೧೯೮೬). ಬಹುಪಾಲು ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳು ತಮ್ಮ ಅನುಷ್ಠಾನಗಳಲ್ಲಿ ಮಿತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿವೆ (ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಉದ್ಯೋಗ ಸಂಬಂಧಗಳ ವಿಧಾನ, ಸಂಸ್ಥೆಯ ಗಾತ್ರ ಮತ್ತು ಸ್ವರೂಪ). ಹೀಗೆ ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸಬಹುದಾದ ಕಾನೂನು ಯಾವುದೂ ಇಲ್ಲ (ಸಮದ್ದರ್ ೨೦೦೯ ಮತ್ತು ಬಾಲಕೃಷ್ಣನ್ ೨೦೦೯). ಜಾಗತಿಕ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯಲ್ಲಿ ಸಮರ್ಥ ರೀತಿಯಿಂದ ಸ್ಪರ್ಧಿಸಲು ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಉದ್ಯಮಗಳು ಹೊಂದಾಣಿಕೆಯನ್ನು ಪಡೆದಿರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಅಂದರೆ, ಕಠಿಣ ಸ್ವರೂಪದ ಕಾರ್ಮಿಕ ನಿಯಮಗಳಿಗೆ ಬದಲಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗಳನ್ನು ಉದಾರೀಕರಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ವಿದೇಶಿ ನೇರ ಬಂಡವಾಳ ಹೂಡಿಕೆಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳ ತಿದ್ದುಪಡಿಯನ್ನು ಮಾಡಬೇಕು.

ಕಾರ್ಮಿಕರ ಆಹಾರ, ಬಟ್ಟೆ ಮತ್ತು ವಸತಿಯಂತಹ ಮೂಲಭೂತ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸುವ ನಂಬಿಕೆಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ದೊರೆತ ನಂತರ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯನ್ನು ರೂಪಿಸಲಾಗಿತ್ತು (ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಯೋಗ ೨೦೦೨). ಭಾರತದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಾನೂನುಗಳ ಕುರಿತು ನಡೆಸಿದಂತಹ ಅಧ್ಯಯನ ಸೂಚಿಸಿದ್ದೇನೆಂದರೆ, "೧೯ನೇ ಶತಮಾನದ ಎರಡನೆಯ ಭಾಗದಲ್ಲಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನು ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಜಾರಿಗೆ ತಂದರೂ ಕೂಡಾ, ದೇಶದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಸಂಪೂರ್ಣ ರೀತಿಯಿಂದ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವಂತಹ ತನ್ನ ಗುರಿಯನ್ನು ತಲುಪುವುದು ಸಾಧ್ಯವಾಗದೇ ಕಷ್ಟದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು ಇನ್ನೂ ಹಾಗೇ ಉಳಿದಿವೆ" (ಗುಜ್ರಾಲ್ ೧೯೪೯; ಭಟ್ನಾಗರ್ ೧೯೮೫; ಬಜಾಜ್ ೧೯೬೬; ಟನ್ಡನ್ ೧೯೭೩; ಮೊಂಗ ೧೯೮೦; ಕೆ.ಎಲ್. ಭಾಟಿಯಾ ೧೯೮೬ ಮತ್ತು ಭಾಂಗೂ ೧೯೮೯).

ಕಾರ್ಮಿಕರು ನಮ್ಮ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಮನ್ನಣೆ ದೊರೆಯದ ವಿಭಾಗದವರೆಂದು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ (ಕುಡ್‌ಚೆಡ್ಕರ್ ೧೯೭೯). ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅದಕ್ಷತೆಗೆ ಕಾರಣ ಅವರ ದೈಹಿಕ ದೌರ್ಬಲ್ಯ, ಅನಾರೋಗ್ಯ, ಕುಶಲತೆಯ ಕೊರತೆ, ವಲಸಿಗ ಸ್ವಭಾವ, ಹವಾಮಾನ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು, ಕೆಳ ಮಟ್ಟದವೇತನ, ಭಾರತದ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಬಳಸುವ ಕೆಳಮಟ್ಟದ ಕಚ್ಚಾವಸ್ತುಗಳು, ಜೀರ್ಣಗೊಂಡ ಹಳತಾಗಿ ಹೋಗಿರುವ ಯಂತ್ರಗಳು, ಬಹುಪಾಲು ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿನ ದೋಷಪೂರಿತ ವಿನ್ಯಾಸ, ಕೆಟ್ಟದಾದ ಹಾಗೂ ಅಸಮರ್ಪಕ ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಸಂಘಟನೆ (ಸಚದೇವ್ ೧೯೭೩; ಇಂಟರ್ ಆಫ್ರಿಕನ್ ಲೇಬರ್ ಇನ್ಸ್ಟಿಟ್ಯೂಟ್ ೧೯೬೦; ತಿವಾರಿ ೧೯೭೧). ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ವಲಯವು ದುರುದ್ದೇಶವನ್ನು ಹೊಂದಿದ ನಾಯಕರ ಮುಂದಾಳುತನದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಗೊಂದಲದ ಮತ್ತು ದಿಗ್ಭ್ರಾಂತಿ ಹುಟ್ಟಿಸುವ ಪಥದಲ್ಲಿ ಸಾಗುತ್ತಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ರಾಜಕೀಯ ರೀತಿಯಿಂದ ನಡೆಸಲ್ಪಡುತ್ತಿವೆ. ಮುಂದಾಳುಗಳಿಗೆ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯ

ಸಂಪೂರ್ಣ ಲಾಭವನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಉದ್ದೇಶ ಇದೆಯಲ್ಲದೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿತಚಿಂತನೆಗಾಗಿ ಪ್ರಾಮಾಣಿಕ ರೀತಿಯಿಂದ ಹೋರಾಡುವ ಮನೋಭಾವ ಇಲ್ಲ (ದೇಸಾಯಿ ಮತ್ತು ರಾವ್ ೧೯೮೫-೮೬).

ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯವು ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದ ಕೈಗಾರಿಕಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಋಣಾತ್ಮಕ ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ನಿಷ್ಫಲಗೊಳಿಸುವುದರೊಂದಿಗೆ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ (ಮೂರ್ತಿ ೧೯೫೦ ಮತ್ತು ಗೋಯಲ್ ೧೯೯೫). ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗದ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ದೇಶದ ಆರ್ಥಿಕ ಸ್ಥಿರತೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಗತಿಯೊಂದಿಗೆ ಅನುಸಂಧಾನಗೊಳಿಸಬೇಕಾಗಿದೆ. ಸಂತೃಪ್ತ, ಸ್ಥಿರ ಮತ್ತು ದಕ್ಷ ದುಡಿಮೆ ಬಲವನ್ನು ಕಟ್ಟಬೇಕಾದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬದುಕು ಮತ್ತು ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಕೇಂದ್ರಗಳ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳು ಸುಧಾರಣೆಯನ್ನು ಹೊಂದಬೇಕಾಗಿದೆ (ಐಎಲ್ಓ, ಏಷ್ಯಾದ ಪ್ರಾಂತೀಯ ಅಧಿವೇಶನ, ೧೯೪೭ರ ವರದಿ ಮತ್ತು ಸಕ್ಸೆನಾ ೧೯೬೦). ಸರಿಯಾದ ವಸತಿ, ಆಹಾರ ಮತ್ತು ಬಟ್ಟೆಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಮಾತ್ರ ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟದ ದಕ್ಷತೆಯನ್ನು ನಿರೀಕ್ಷಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ (ವರದಿ, ಕಾರ್ಮಿಕ ವಿಚಾರಣಾ ಸಮಿತಿ ೧೯೪೬). ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ನಿಧಿಯಿಂದ ನಿಯಮಿತರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಧನಸಹಾಯ ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವ ವಸ್ತುವಿಷಯಗಳೆಂದರೆ, ಒಳಾಂಗಣ ಮತ್ತು ಹೊರಾಂಗಣ ಕ್ರೀಡೆಗಳು, ವಾಚನಾಲಯಗಳು ಮತ್ತು ಗ್ರಂಥಾಲಯಗಳು, ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸವಲತ್ತುಗಳು, ಆಟಗಳು ಮತ್ತು ಮನರಂಜನಾ ಅವಕಾಶಗಳು (ಇಂಡಿಯನ್ ಲೇಬರ್ ಇಯರ್ ಬುಕ್ ೧೯೫೦-೫೧). ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಾಗಿ ಹೆಚ್ಚು ಸಮಯವನ್ನು ವಿನಿಯೋಗಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಇದಕ್ಕೆ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಬೆಂಬಲ ನೀಡಬೇಕು ಎಂದು ಯೋಜನಾ ಆಯೋಗ ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ (ಪ್ರಥಮ ಪಂಚವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆ ೧೯೫೧-೫೬). ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಕೆಲವು ವಿಶೇಷ ಅಂಶಗಳೆಂದರೆ ಕ್ಯಾಂಟೀನುಗಳು, ಶಿಶುಕೇಂದ್ರಗಳು ಮತ್ತು ಮನರಂಜನಾ ಸವಲತ್ತುಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದಾಗಿದೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕ್ರಮಗಳೆಂದರೆ ಔದ್ಯೋಗಿಕ ನೌಕರರ ತೊಂದರೆಗಳನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸಿ ಅವರನ್ನು ಸಂತೋಷ ಪಡಿಸುವ ದಿಕ್ಕಿನಲ್ಲಿ ನಡೆಸತಕ್ಕಂತಹ ಪ್ರಯತ್ನವಾಗಿದೆ (ಸಮಾಜವಿಜ್ಞಾನಗಳ ಎನ್‌ಸೈಕ್ಲೊಪಿಡಿಯಾ ೧೯೩೫; ಕಾರ್ಮಿಕ ವಿಚಾರಣಾ ಸಮಿತಿ, ೧೯೪೬; ಭಾರತೀಯ ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಾರ್ಯ ಅಧಿವೇಶನ ೧೯೫೦, ಮರ್ಷಲ್ ೧೯೬೧; ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸಮಿತಿ ೧೯೬೯; ಶ್ರೀವಾತ್ಸವ ೧೯೭೪; ಕೆರ್ಕಲ್ಡಿ ೧೯೮೧; ಭಾಗೋಲಿವಾಲ ೧೯೯೫ ಮತ್ತು ಗುಪ್ತಾ ೨೦೦೭).

ಯಾವ ಜನರ ಉದ್ಯೋಗ ಸಂಬಂಧವು ಕಾನೂನು ಅಥವಾ ವ್ಯವಹಾರ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನು, ಸಾಮಾಜಿಕ ರಕ್ಷಣೆ ಮತ್ತು ಕೆಲವು ಉದ್ಯೋಗ ಸೌಕರ್ಯಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವುದಿಲ್ಲವೋ ಅಂತಹ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಅಥವಾ ಅಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗವೆಂದು ನಿರ್ವಚಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ (ಮೊದಲ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಯೋಗ ೧೯೬೯; ಅಂತರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘ ೨೦೦೨; ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ

ಆಯೋಗ ೨೦೦೨; ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆ/ವಾರ್ಷಿಕ ವರದಿ ೨೦೦೪–೨೦೦೫; ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಅಧಿನಿಯಮ ೨೦೦೫; ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಅಧಿನಿಯಮ ೨೦೦೬; ಕಾರ್ಮಿಕ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗ ಮಂತ್ರಾಲಯ/ವಾರ್ಷಿಕ ವರದಿ ೨೦೦೭–೦೮ ಮತ್ತು ಅರ್ಜುನ್ ಸೇನ್‌ಗುಪ್ತಾರವರ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ವರದಿ ೨೦೦೮). ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯಮಗಳ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಆಯೋಗ (ಎನ್‌ಸಿಇಯುಎಸ್)ದಲ್ಲಿ ೧೦ ಮಂದಿ ನೌಕರರಿಗಿಂತಲೂ ಕಡಿಮೆ ಇರುವ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ನಿಯೋಜಿಸಲ್ಪಡದಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ಖಾಸಗಿ ಉದ್ಯಮಗಳು ಸೇರುತ್ತವೆ (ಮಜುಮ್‌ದಾರ್ ೨೦೦೮). ಭಲ್ಲಾ (೨೦೦೩), ಗೋಸ್ವಾಮಿ (೨೦೦೯) ಮತ್ತು ಮರ್ಜಿತ್ (೨೦೦೯) ಅವರು ಹೇಳುವ ಪ್ರಕಾರ, ದೇಶದ ಒಟ್ಟು ಸ್ಥಳೀಯ ಉತ್ಪನ್ನದ ಶೇಕಡಾ ೬೦ಕ್ಕಿಂತಲೂ ಹೆಚ್ಚು ಭಾಗದ ದೇಣಿಗೆಯನ್ನು ನೀಡುವ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ದೇಶದ ಒಟ್ಟು ದುಡಿಮೆ ಬಲದಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೯೦ಕ್ಕಿಂತಲೂ ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಬಹುಪಾಲು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸ್ವ–ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ (ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಾದರಿ ಸಮೀಕ್ಷಾ ಸಂಸ್ಥೆ ಸೆಪ್ಟೆಂಬರ್ ೨೦೦೬; ಮಜುಮ್‌ದಾರ್ ೨೦೦೮ ಮತ್ತು ಪ್ರಮಾಣಿಕ್ ೨೦೦೮). ಸ್ವ–ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಇರುವವರು ರಸ್ತೆವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು ಮತ್ತು ಆಹಾರ ಮಾರುವವರು. ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಲಾಭದಾಯಕ ಉದ್ಯೋಗ ಹೊಂದದೆ ಆಹಾರ ಮತ್ತು ಇತರ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಮಾರಾಟ ಮಾಡುವುದರ ಮೂಲಕ ನಗರಗಳಲ್ಲಿ ಉತ್ತಮ ಬದುಕಿನ ಹುಡುಕಾಟದಲ್ಲಿ ಇರುವವರು. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಅನೇಕ ಕಾನೂನುಗಳು ಸ್ವ–ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ದುಡಿಮೆಯೊಂದಿಗೆ ಸಂಪರ್ಕವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಸಮಾನ ವೇತನ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೭೬ ಮತ್ತು ಜೀತ ದುಡಿಮೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ನಿಷೇಧ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೭೬ ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತವೆ. ಹಾಗಿದ್ದರೂ, ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೪೮, ಬಾಲ ಕಾರ್ಮಿಕ (ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ನಿಬಂಧನೆ) ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೮೬, ಅಪಾಯಕಾರಿ ಯಂತ್ರಗಳ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೮೩, ಮೋಟಾರ್ ಸಾರಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೬೧ ಅಂತರ್‌ರಾಜ್ಯದ ವಲಸಿಗ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೭೯, ಅಥವಾ ದೈಹಿಕಶ್ರಮದ ಜಾಡಮಾಲಿಗಳ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೯೩ ಇತ್ಯಾದಿಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆಯ ಕೆಲವು ವಿಭಾಗಗಳೊಂದಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಹೊಂದಿವೆ. ಒಂದು ಉದಾಹರಣೆಯನ್ನಷ್ಟೇ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದಾದರೆ, ಅಂತರ್‌ರಾಜ್ಯದ ವಲಸಿಗ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಧಿನಿಯಮವು ವಲಸಿಗ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಯಾವುದೇ ರಕ್ಷಣೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದಿಲ್ಲ. “ಯಾಕೆಂದರೆ ಅವರು ತಮ್ಮ ಸ್ವಂತ ಇಚ್ಛೆಯಿಂದ ವಲಸೆ ನಡೆಸುತ್ತಾರೆ”. ಇದು ಬೀಡಿ ಮತ್ತು ಸಿಗಾರ್ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಕೂಡಾ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ (ಸಮದ್ದರ್ ೨೦೦೯).

ಗ್ರಾಮೀಣ ದುಡಿಮೆಯು ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆಯ ಭಾಗವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಇದರಲ್ಲಿರುವ ಬಡ ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಾಲದ ಹೊರೆಯನ್ನು ಹೊತ್ತು ಮೇಲ್ಜಾತಿಯ ಭೂಮಾಲಿಕರಿಂದ ಮತ್ತು ಲೇವಾದೇವಿಗಾರರಿಂದ ಶೋಷಣೆಗೆ ಒಳಗಾಗುತ್ತಾರೆ (ಪಾಂಡೆ ೧೯೭೬). ವಿವಿಧ

ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ನಡೆದ ರೈತರ ಆತ್ಮಹತ್ಯೆಗಳು ರೈತರ ಸಾಲದ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ತುರ್ತಾಗಿ ಗಮನಿಸಬೇಕಾದ ಕೇಂದ್ರವಿಚಾರವನ್ನಾಗಿಸಿದೆ. ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಲದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಸಮಗ್ರರೂಪದಲ್ಲಿ ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಲು ಮತ್ತು ದೇಶದ ಎಲ್ಲಾ ಭಾಗಗಳ ರೈತರಿಗೆ ಪರಿಹಾರ ಒದಗಿಸುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕಾಗಿರುವ ಸೂಕ್ತ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಸೂಚಿಸಲು ಭಾರತ ಸರಕಾರವು ಆರ್. ರಾಧಾಕೃಷ್ಣ ಅವರ ನೇತೃತ್ವದಲ್ಲಿ ಅಗಷ್ಟ್ ೨೦೦೬ರಲ್ಲಿ ರಚಿಸಿದ ಪರಿಣಿತರ ಗುಂಪು ಅನೇಕ ಶಿಫಾರಸುಗಳನ್ನು ಮಾಡಿವೆ; ತ್ವರಿತ ಜಮಾ ಕ್ರಮಗಳು, ಅಪಾಯಗಳ ಉಪಶಮನ ಕ್ರಮಗಳು ಇತ್ಯಾದಿ. ಭಾರತದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಸಹಾಯಕತೆ ಮತ್ತು ಸನ್ನಿವೇಶದ ಗಂಭೀರತೆಯನ್ನು ಪರಿಣತರ ಗುಂಪು ಗಮನಿಸಿದಂತೆ ಕಾಣುವುದಿಲ್ಲ. ನಗರದ ಕುಲೀನ ಮಂದಿ ಗ್ರಾಮೀಣ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ಹೇಗೆ ಕಾಣುತ್ತದೆ ಅದೇ ಮಾದರಿಯನ್ನು ಈ ವರದಿ ಪ್ರತಿಫಲಿಸುತ್ತದೆ.

ಸುಧಾರಣಾ ಯುಗದ ನಂತರದ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಭಾರತದ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಗಳ ಭಾಗದಲ್ಲಿ ಉದ್ಭವಿಸಿದಂತಹ ಕೃಷಿ ಬಿಕ್ಕಟ್ಟು ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿರುವ ಹೂಡುವಳಿ ವೆಚ್ಚಗಳು, ಇಳಿಮುಖವಾಗುತ್ತಿರುವ ಉತ್ಪನ್ನಗಳ ಬೆಲೆಯ ಗ್ರಹಿಕೆ, ಮತ್ತು ಪರ್ಯಾಯ ಜೀವನಾಧಾರ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳಿಲ್ಲದೆ ಕೃಷಿಕಾರ್ಯವನ್ನು ಕೈಬಿಡಲಾಗದ ರೈತರ ಅಸಹಾಯಕತೆ ಇದನ್ನು ಮತ್ತಷ್ಟು ತೀವ್ರವಾಗಿಸಿದೆ. ದ್ವಿತೀಯ ಮತ್ತು ತೃತೀಯ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶಗಳು ಇಲ್ಲದಿರುವುದರಿಂದ ನಿರುದ್ಯೋಗಿ ಯುವಜನತೆ ಮತ್ತೆ ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಯದತ್ತ ಗಮನಹರಿಸಬೇಕಾದ ಸಂದರ್ಭ ಒದಗಿ ಬಂದಿದೆ. ಕೃಷಿ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಯ ನಡುವಿನ ನಿಬಂಧನೆಗಳು ಮತ್ತು ಶರತ್ತುಗಳು ಮೌಖಿಕವಾಗಿ ಮತ್ತು ಅನೌಪಚಾರಿಕವಾಗಿ ಇರುವುದರಿಂದ ಅವುಗಳು ದುಡಿಮೆ ಸಂಬಂಧಗಳ ಸಂಕೀರ್ಣತೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುತ್ತವೆ (ಪ್ರಮಾಣಿಕ್ ೨೦೦೮). ಕೃಷಿಯು ಇಲ್ಲಿ ಲಕ್ಷ್ಯದ ಕೇಂದ್ರವಾಗಿರುವುದಕ್ಕೆ ಕಾರಣವೇನೆಂದರೆ, ಇದು ಗಂಡಾಂತರಕಾರಿ ಚಟುವಟಿಕೆಯಾಗಿದ್ದು, ರೈತರು ಹೊಸ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನವನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅವರಿಗೆ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ರಿಯಾಯಿತಿ ಜಮಾ ಸೌಲಭ್ಯದ ಲಭ್ಯತೆ, ಕೃಷಿ ಉತ್ಪಾದನೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಯಂತ್ರಗಳು ಹಾಗೂ ನೀರಾವರಿಯಲ್ಲಿ ಬಂಡವಾಳ ಹೂಡಿಕೆಗೆ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ, ಮತ್ತು ಉತ್ತಮ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಹೂಡುವಳಿಗಳ ಬಳಕೆಯಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಳ ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿದೆ. ರೈತರ ವಿದ್ಯುಚ್ಛಕ್ತಿ ಬೇಡಿಕೆಯು ಮೂಲಭೂತವಾಗಿ ಕೃಷಿಕಾರ್ಯಗಳಿಗೆ ಬಳಕೆಯಾಗುವ ಪಂಪ್ ಸೆಟ್‌ಗಳ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಗೆಯಲ್ಲಿ ಸರಕಾರ ಅವರಿಗೆ ಉಚಿತ ವಿದ್ಯುಚ್ಛಕ್ತಿಯನ್ನು ನೀಡಬೇಕು ಎಂಬುದಾಗಿದೆ (ರೆಡ್ಡಿ ೨೦೦೫). ಕೃಷಿಯಲ್ಲಿರುವ ಅಪಾಯಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ರೈತರು ಅರಿತಿಲ್ಲವೆಂಬುದನ್ನು ಕ್ಷೇತ್ರಾನುಭವ ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಈಗ ಅಗತ್ಯವಾಗಿ ಬೇಕಾಗಿರುವುದೇನೆಂದರೆ ಕೃಷಿಯಲ್ಲಿರುವ ಸಂಭವನೀಯ ಅಪಾಯಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ರೈತರಿಗೆ ನೆರವಾಗುವುದು ಮತ್ತು ಅವರಿಗೆ ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು. ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಬಳಕೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಮತ್ತು ಕೃಷಿ ಉತ್ಪನ್ನಗಳು ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯನ್ನು ತಲುಪುವವರೆಗೆ ಅವುಗಳನ್ನು

ಸೂಕ್ತರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಶೇಖರಿಸಿಡುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ಮಾಹಿತಿ ಮತ್ತು ಸಂವಹನ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದ ಅಗತ್ಯವಿರುತ್ತದೆ.

ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೯೦ರಷ್ಟು ಮಹಿಳೆಯರು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಇವರಿಗೆ ಉಚಿತ ವೇತನವಾಗಲೀ ಕನಿಷ್ಟ ಜೀವನ ಮಟ್ಟವಾಗಲೀ ಲಭ್ಯವಿಲ್ಲ (ತ್ರಿಪಾಠಿ ೧೯೯೬ ಮತ್ತು ಅಗರವಾಲ್ ೧೯೪೪). ಬಡತನದಲ್ಲಿ ನಲುಗುತ್ತಿರುವ ಸಾವಿರಾರು ಮಹಿಳೆಯರು ಜೀವನೋಪಾಯವನ್ನು ಹುಡುಕಿಕೊಂಡು ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಂದ ಮಹಾ ನಗರಗಳಿಗೆ ವಲಸೆ ಹೋಗುತ್ತಾರೆ. ಕೊನೆಗೆ ಮನೆಯಾಳುಗಳಾಗಿ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಾ, ತಮ್ಮ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಸಂರಕ್ಷಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ನ್ಯಾಯಯುತ ಬೆಂಬಲವಿಲ್ಲದೆ ಅವರು ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಕೈಯಲ್ಲಿ ತಾರತಮ್ಯ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ ಅನುಭವಿಸುವರಲ್ಲದೆ, ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿರುವ ಉದ್ಯೋಗ ದೊರಕಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಅನಿಯಮಿತ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ (ಏಜೆನ್ಸಿಗಳ) ಕೈಯಲ್ಲಿ ನಿಂದೆ, ಶೋಷಣೆ ಮತ್ತು ಮಾನವ ಸಾಗಣಿಕೆಗೆ ಬಲಿಪಶುವಾಗುತ್ತಾರೆ (ಎರಡನೆಯ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಯೋಗ ೨೦೦೨). ಸೇವಾವಲಯದಲ್ಲಿರುವ ಒಟ್ಟು ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ, ಗೃಹಕಾರ್ಮಿಕ ಮಹಿಳೆಯರ ಸಂಖ್ಯೆಯು ೧೯೯೯-೨೦೦೦ದಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೧೧.೮ರಷ್ಟು ಇದ್ದದ್ದು ೨೦೦೪-೨೦೦೫ರಲ್ಲಿ ೨೭.೧ ಶೇಕಡಾದಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಿತು. ಅಂದರೆ ಐದು ವರ್ಷಗಳ ಚಿಕ್ಕ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಸುಮಾರು ೨.೨೫ ಮಿಲಿಯದಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ಕಂಡಿದೆ. ಲಕ್ಷಗಟ್ಟಳೆ ಮಹಿಳೆಯರು ಮತ್ತು ಹುಡುಗಿಯರು ತಮ್ಮ ಹಾಗೂ ಕುಟುಂಬದವರ ದೈನಂದಿನ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಬೇರೆ ಆಯ್ಕೆಗಳಿಲ್ಲದೆ, ಲಭ್ಯವಿರುವ ಮನೆಕೆಲಸವನ್ನೇ ನಂಬಿಕೊಂಡಿರುತ್ತಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಗೃಹಕಾರ್ಮಿಕರು ಅನರ್ಹರಾಗಿದ್ದಾರೆ ಯಾಕೆಂದರೆ ಅವರನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರೆಂದು ಕೂಡಾ ಗುರುತಿಸಲಾಗಿಲ್ಲ (ಶರ್ಮ ೧೯೯೩).

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಅತ್ಯಂತ ಅಗ್ಗದ ದುಡಿಮೆಯೆಂದರೆ ಬಾಲಕಾರ್ಮಿಕತನವಾಗಿದೆ. ಇದು ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿ ಇರುವುದಕ್ಕೆ ಸರಕಾರಿ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ವೈಫಲ್ಯ, ಸಾರ್ವಜನಿಕರ ತಟಸ್ಥಭಾವನೆ ಮತ್ತು ರಾಜಕೀಯ ನಿರ್ಧಾರದ ಕೊರತೆ ಕಾರಣವಾಗಿದೆ. ಜೀತದುಡಿಮೆ ನಿಷೇಧ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೭೬ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿದ್ದರೂ ಕೂಡಾ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆಯ ಅತ್ಯಂತ ಶೋಷಣಾತ್ಮಕ ರೂಪವೆಂದರೆ ಜೀತ ದುಡಿಮೆಯಾಗಿದೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಬಹಳಷ್ಟು ಮಂದಿ (ಮುಂಬೈಯಲ್ಲಿನ ವಲಸಿಗ ಕಾರ್ಮಿಕರು) ನಗರದ ಫುಟ್‌ಪಾತಗಳಲ್ಲಿ ನಿದ್ರಿಸುತ್ತಾರೆ. ಇವರಲ್ಲಿ ಗುಜರಿ ಆಯ್ದುಕೊಳ್ಳುವವರು, ಸಣ್ಣಪುಟ್ಟ ಹೊಟೇಲುಗಳು, ಬೇಕರಿಗಳು, ರಸ್ತೆಬದಿ ಅಂಗಡಿಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರು ಮತ್ತು ದೊಡ್ಡದೊಡ್ಡ ವ್ಯಾಪಾರಿಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ದಿನಗೂಲಿಗೆ ದುಡಿಯುವವರು ಇದ್ದಾರೆ. ಇವರು ಪ್ರಕೃತಿ ವಿಕೋಪಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ಮನುಷ್ಯನಿರ್ಮಿತ ಕೇಡುಗಳಿಗೆ ಸಿಕ್ಕಿಹಾಕಿಕೊಳ್ಳುವ ಅಪಾಯಕಾರಿ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಬದುಕುವವರಾಗಿದ್ದಾರೆ (ಚೌಧುರಿ ೨೦೦೬). ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿರುವ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ದರ್ಜೆಯ ಉತ್ಪಾದನಾ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನಗಳು ಮತ್ತು ಊಳಿಗಮಾನ್ಯ ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಂಬಂಧಗಳು ಉನ್ನತ

ದರ್ಜೆಯ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಮತ್ತು ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಉತ್ತಮಗೊಳಿಸಲು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅವಕಾಶವನ್ನಾಗಲೀ ಅಥವಾ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹವನ್ನಾಗಲೀ ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ (ಪ್ರೆಸ್ ಇನ್‌ಫಾರ್ಮೇಶನ್ ಬ್ಯೂರೋ ವರದಿ ೨೦೦೧). ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಅತ್ಯಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕಷ್ಟವನ್ನು ಅನುಭವಿಸುವವರೆಂದರೆ ದಲಿತರು, ಆದಿವಾಸಿಗಳು ಮತ್ತು ಮಹಿಳೆಯರು (ಪಾಂಡೆ ೧೯೭೬; ಪಾಂಡ ೧೯೯೯; ಪ್ರೆಸ್ ಇನ್‌ಫಾರ್ಮೇಶನ್ ಬ್ಯೂರೋ ವರದಿ ೨೦೦೧; ನಾಡಗೌಡರ್ ೨೦೦೨, ತೆಹಲ್ಕಾ ಪತ್ರಿಕೆ ೨೦೦೮: ಎಪ್ರಿಲ್ ೨೬ ಮತ್ತು ರೆಡ್ಡಿ ೨೦೦೮).

ಅರ್ಜುನ್ ಸೇನ್‌ಗುಪ್ತ (೨೦೦೮) ಅವರ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರವಲ್ಲ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕೂಡ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡ ವಿಚಾರಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಒತ್ತು ನೀಡಲಾಗಿದೆ. ೨೦೦೪-೦೫ರಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿದ್ದ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ೭೬.೭ ಮಿಲಿಯ, ಅಂದರೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಮಂದಿ ಇಲ್ಲಿರುವುದರಿಂದ ವೇತನ ದುಡಿಮೆಯ ಅನೌಪಚಾರಿಕತೆಯು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಮುಂದುವರಿಯುತ್ತಿದೆ ಎಂದು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯಮಗಳ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಆಯೋಗದ ವರದಿಯ ೩ನೆ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ತಿಳಿಸಲಾಗಿದೆ (ಆಯೋಗ ವರದಿ ೨೦೦೭). ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿರುವ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಗುತ್ತಿಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರಾಗಿದ್ದು, ಬಹುತೇಕವಾಗಿ ಇವರು ಕುಶಲತೆ ರಹಿತ ಅಥವ ಅರೆ ಕುಶಲತೆಯ ಅಥವಾ ಕುಶಲತೆಯ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಾರೆ. ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಗುತ್ತಿಗೆಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಒಂದು ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚು ವರ್ಷಗಳ ಅವಧಿಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಇನ್ನೊಂದು ಗುಂಪು ಇರುವುದನ್ನು ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಕ್ಷೇತ್ರಾಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಬಹುತೇಕವಾಗಿ ಇರುವವರು ಸುಶಿಕ್ಷಿತರು ಮತ್ತು ಕುಶಲಕರ್ಮಿಗಳು. ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳೂ ಸೇರಿದಂತೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮಗಳಿಂದ ಇವರು ವಂಚಿತರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಇನ್ನೊಂದು ವಿಧದಲ್ಲಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ ಅನೇಕ ವರ್ಷಗಳ ಕಾಲ ದುಡಿದ ನಂತರವೂ ಇವರು ಹಂಗಾಮಿ ನೌಕರರಾಗಿಯೇ ಉಳಿಯುತ್ತಾರೆ.

ಇದುವರೆಗೆ ಕೇಂದ್ರ ಸರಕಾರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರಕಾರಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಾಗಿ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಮಾದರಿಯೆಂದರೆ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ನಿಧಿಯಾಗಿದೆ (ಕರ್ನಾಟಕ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಅಧಿನಿಯಮ, ೨೦೦೨ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗ ಮಂತ್ರಾಲಯ: ವಾರ್ಷಿಕ ವರದಿ ೨೦೦೭-೦೮). ಮಾಸಿಕ ರೂ ೬೫೦೦/- ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕೂಲಿ/ವೇತನ/ವರಮಾನ ಹೊಂದದಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಈ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಯು ಲಭ್ಯವಿದೆ (ಬಿಗ್ಗೆರಿ ೨೦೦೯ ಮತ್ತು ರಾವ್ ೨೦೦೯). ಭಾರತದೇಶದ ವೇತನ, ನಗರೀಕರಣ ಮತ್ತು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಾಮರ್ಥ್ಯದ ಸಧ್ಯದ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಸಮರ್ಥರೀತಿಯ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಪ್ರಮುಖ ಸವಾಲಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸುವುದು ಎಂದು ಜಾಗತಿಕ ಅನುಭವ ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ.

ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಜೀವನಕ್ಕೆ ವಿಸ್ತರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಂತಹ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಯುಪಿಎ ಸರಕಾರವು ಪರಿಚಯಿಸಿದೆ (ರಾವ್ ೨೦೦೯). ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಉದ್ಯೋಗ ಖಾತರಿ ಅಧಿನಿಯಮ ೨೦೦೫ರಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಾಗಿ ನಿಶ್ಚಿತ ವೇತನದ ೧೦೦ ದಿನಗಳ ಕೆಲಸದ ಅವಕಾಶವನ್ನು ಒದಗಿಸಲಾಗಿದೆ (ಮೆರ್‌ಹೊತ್ರ ೨೦೦೮). ೧೮ ರಿಂದ ೬೦ ವರ್ಷಗಳ ವಯೋಮಿತಿಯ ಗುಂಪಿಗೆ ಸೇರುವ ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಜೂನ್, ೨೦೦೧ರಲ್ಲಿ ಕೃಷಿ ಶ್ರಮಿಕ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸುರಕ್ಷಾ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಲಾಯಿತು (ತ್ಯಾಗಿ ೨೦೦೪). ನಿರ್ಮಾಣ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಮನೆಗೆಲಸದವರು ಮತ್ತು ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ವಿಚಾರವು ಕೇಂದ್ರ ಸರಕಾರ ಮತ್ತು ಕೆಲವು ರಾಜ್ಯ ಸರಕಾರಗಳ ಗಮನದಲ್ಲಿ ಇದೆ.

ವ್ಯಾಪಕನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅನ್ವಯಗೊಳ್ಳುವ ಯೋಜನೆಯ ಪ್ರಸ್ತಾಪವಿದ್ದರೂ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯಮಗಳ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಆಯೋಗವು ಈ ವಲಯದ ಮಿಶ್ರರೂಪ ಲಕ್ಷಣವನ್ನು ಗಮನಕ್ಕೆ ತಂದುಕೊಳ್ಳದೆ, ಅಧಿನಿಯಮದಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಎಲ್ಲಾ ಉಪವಿಭಾಗಗಳನ್ನು ಸಮಾನನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಪರಿಗಣಿಸುವ ಮೂಲಕ, ರಾಜ್ಯ ಸರಕಾರಗಳ ನಿಯಮಿತ ಬೆಂಬಲವನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಿದ್ದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಗಾಗಿ ನಡೆಸಿದಂತಹ ಸಧ್ಯದ ಹೋರಾಟವನ್ನು ನಿರುತ್ಸಾಹಗೊಳಿಸಿದಂತಾಗಿದೆ. ಸರಕಾರ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಅಸಮರ್ಪಕ ಮತ್ತು ದುರ್ಬಲ ಕರಡು ಮಸೂದೆಯನ್ನು ಘೋಷಿಸಿದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳಿಂದ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಕ್ಕುಗಳಿಗಾಗಿ ಪ್ರಚಾರ ನಡೆಸುವವರಿಂದ ವ್ಯಾಪಕ ಪ್ರತಿರೋಧ ವ್ಯಕ್ತವಾಯಿತು (ಚಕ್ರವರ್ತಿ ೨೦೦೭).

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆ ಅಧಿನಿಯಮ, ೨೦೦೮ನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲಾಯಿತು. ಸಧ್ಯದ ಅಥವಾ ಭವಿಷ್ಯದ ಸರಕಾರಗಳು ಯಾವುದೇ ಹೊಸದೊಂದು ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಯನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಈ ಅಧಿನಿಯಮದಲ್ಲಿ ಅಧ್ಯಾದೇಶವನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿಲ್ಲ. ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನಿಜವಾದ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಯಾವುದೇ ಭರವಸೆ ಈ ಅಧಿನಿಯಮದಿಂದ ದೊರೆಯುವುದಿಲ್ಲ (ಗೋಸ್ವಾಮಿ ೨೦೦೯).

ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಅಧಿವೇಶನ, ರಾಜ್ಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಂತ್ರಾಲಯದ ಅಧಿವೇಶನ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸ್ಥಾಯಿ ಸಮಿತಿ ಇವುಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸುವುದರ ಮೂಲಕ ಸರಕಾರ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಜೊತೆಗೂಡಿ ಗುಣಾತ್ಮಕ ಪರಿಸರವನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿ ಮಾಡಿದರೆ ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಂಸಂಘಟಿತ ವಲಯಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಉದ್ಯೋಗದ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು, ಉದ್ಯೋಗ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿನ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು, ಜೊತೆಗೆ ಸಂಘಟನೆ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಭಟನೆ ನಡೆಸತಕ್ಕಂತಹ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸಬಹುದು ಎಂದು ಸರಕಾರ ಗುರುತಿಸಿಕೊಂಡಿದೆ (ದಿ ಹಿಂದೂ ೨೦೧೦: ಫೆಬ್ರವರಿ ೧೬).

ದೇಶಕ್ಕೆ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ದೊರೆತ ಬಳಿಕ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಉನ್ನತೀಕರಣ ಮತ್ತು ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿರುವ ಸರಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸರಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು, ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಾರ್ಯಕರ್ತರು ಮತ್ತು ಮಾನವಹಿತ ಲೋಕೋಪಕಾರಿಗಳು ತಾವು ಬಯಸಿದ ಪ್ರತಿಫಲವನ್ನು ಪಡೆಯಬೇಕಾದರೆ, ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರಕಾರಗಳು ನೇಮಕಗೊಳಿಸಿದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ಸೂಕ್ತ ಅಧಿಕಾರಗಳನ್ನು ನೀಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಈ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿತಚಿಂತನೆಯ ಕುರಿತು ಗಂಭೀರ ಮತ್ತು ಪ್ರಾಮಾಣಿಕ ಆಸಕ್ತಿಯನ್ನು ಮತ್ತು ತೀವ್ರ ಹುಮ್ಮಸ್ಸನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಇದಿಲ್ಲದೇ ಹೋದರೆ ಸರಕಾರ ಜಾರಿಗೆ ತರುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳು ಮತ್ತು ನಿಮಯಗಳು ಮತ್ತು ಸರಕಾರೇತರ ಮತ್ತು ಸ್ವಯಂಸೇವಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ದಿ ಮತ್ತು ಹಿತಚಿಂತನೆಗೆ ಕೈಗೊಂಡ ಕಾರ್ಯಗಳು ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಬದುಕುವ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಅವರ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಸುಧಾರಣೆಯನ್ನು ಅಥವಾ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಉಂಟುಮಾಡಲು ಸಮರ್ಥವಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಪ್ರಸ್ತುತ ಅಧ್ಯಯನದ ಕೇಂದ್ರಬಿಂದು ಇದೇ ಆಗಿದೆ.

೧.೨೪ ಅಧ್ಯಯನ ಸಮಸ್ಯೆ

ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುರಿತಾದ ಈ ತೌಲನಿಕ ಅಧ್ಯಯನವು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಈಗಿನ ಶೋಚನೀಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಹೋಲಿಸುತ್ತಾ, ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ಇವೆರಡೂ ವಲಯಗಳ ದುಡಿಮೆ ಸಮುದಾಯದ ಉದ್ಯೋಗದ ಸ್ವರೂಪ, ಈಗಿನ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳು, ಪರಿಶ್ರಮಧನ (ಸಂಭಾವನೆ), ಒಟ್ಟು ಪರಿಹಾರ, ಲಭ್ಯವಿರುವ ಭದ್ರತೆಯ ಮತ್ತು ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳು, ಒದಗಿಸತಕ್ಕಂತಹ ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮಗಳು, ನೀಡತಕ್ಕಂತಹ ಕಾನೂನು ರಕ್ಷಣೆ, ಉದ್ಯೋಗ ಭದ್ರತೆ, ಭಡ್ತಿ, ಮುಂದುವರಿಯುವುದಕ್ಕೆ ಅವಕಾಶ, ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಯ ಬೆಂಬಲ, ಅವರು ನೀಡುವ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ಮತ್ತು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸುವ ಮೆಚ್ಚುಗೆ ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವ ಗುರಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗ ಮಂತ್ರಾಲಯದ ವಾರ್ಷಿಕ ವರದಿ (೨೦೦೭-೨೦೦೮)ಯ ಏಳನೆಯ ಅಧ್ಯಾಯದ ಪ್ರಕಾರ ದೇಶದ ಮತ್ತು ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಒಟ್ಟು ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗದ ಶೇಕಡಾ ೯೦ರಷ್ಟು ಭಾಗವನ್ನು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಪ್ರತಿನಿಧಿಸಿದರೂ ಕೂಡಾ, ಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆಬಲಕ್ಕೆ ಒದಗಿಸಲಾದ ಮತ್ತು ಅವರಿಗೆ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಸೌಕರ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಸವತಲತ್ತುಗಳು ಇವರಿಗೆ ದೊರೆಯುತ್ತಿಲ್ಲ. ಆದುದರಿಂದ ಸಮಾಜೋ-ಆರ್ಥಿಕ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಭದ್ರತೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಚಿಕ್ಕ ಭಾಗವಾಗಿರುವ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರು

ಮತ್ತು ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿರುವ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇವರ ನಡುವೆ ಅಗಾಧವಾದ ಅಂತರ ಗೋಚರಿಸುತ್ತದೆ.

ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಸರಕಾರವು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸುಧಾರಣೆ ಮತ್ತು ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ ರೂಪಿಸಿದ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾನೂನುಗಳು ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಮಸೂದೆಗಳು, ಮತ್ತು ನಮ್ಮ ದೇಶದಲ್ಲಿ ಸರಕಾರೇತರ ಹಾಗೂ ಸ್ವಯಂಸೇವಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಕೈಗೊಂಡಿರುವ ಸಾಮಜಿಕ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಕ್ರಮಗಳ ಕುರಿತಾಗಿ ವಿವರಣಾತ್ಮಕ ಅಧ್ಯಯನವನ್ನು ಪ್ರಾಮಾಣಿಕ ನೆಲೆಯಿಂದ ಇಲ್ಲಿ ಕೈಗೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ.

ಬಹುತೇಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾನೂನುಗಳು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಹಾಯ ಒದಗಿಸುವುದರಿಂದ, ಈ ರೀತಿಯ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕ್ರಮಗಳಿಂದ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ನೌಕರರು ಎಷ್ಟರಮಟ್ಟಿಗೆ ಲಾಭ ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ? ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಎಂಬುದು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುವ ಪ್ರಾಮಾಣಿಕ ಪ್ರಯತ್ನವೇ ಅಥವಾ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಮತ್ತು ಆಡಳಿತ ಮಂಡಲಿಯ ವಿರುದ್ಧ ನಡೆಯುವ ಇದೇ ರೀತಿಯ ಇತರ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ದೂರವಿಡುವ ಕ್ರಮವೇ? ಇದುವರೆಗಿನ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕ್ರಮಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪ್ರಗತಿಗೆ ದಾರಿಮಾಡಿ ಕೊಟ್ಟಿದೆಯೇ? ಅಥವಾ ಅವರ ಬದುಕಿನ ದೈನಂದಿನ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನಷ್ಟೇ ಅವು ಪೂರೈಸಿವೆಯೇ?

ಇದಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಸಂಶೋಧಕರು ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ತೌಲನಿಕ ಅಧ್ಯಯನವನ್ನು ನಡೆಸುವ ಗುರಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಪ್ರಸ್ತುತ ಅಧ್ಯಯನವು ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕ್ರಮಗಳ ಮೂಲಕ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶೋಚನೀಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯ ಸುಧಾರಣೆ ಮತ್ತು ಅವರ ಪ್ರಗತಿ ಹಾಗೂ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ ದೃಢಸ್ವರೂಪದ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಸೂಚಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುವುದು.

೧.೨೫ ಅಧ್ಯಯನದ ಉದ್ದೇಶಗಳು

ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆಯ ತೌಲನಿಕ ಅಧ್ಯಯನವನ್ನು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಉದ್ದೇಶಗಳೊಂದಿಗೆ ಕೈಗೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ.

೧. ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಉದ್ಯೋಗದೊಂದಿಗೆ ಸಂಬಂಧವಿರುವ ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಅರ್ಥ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಈ ಅಧ್ಯಯನ ಪ್ರಯತ್ನ ನಡೆಸಿದೆ.

೨. ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕೆಲಸದ ವಿಧಾನ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳನ್ನು, ಅವರ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವದ ರೂಪಣೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಧಾನ ಪಾತ್ರ ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಅವರ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸರದೊಂದಿಗೆ ಪರಿಶೀಲಿಸುವ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ಈ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ.

೩. ಅಧ್ಯಯನವು ಕಾರ್ಮಿಕನನ್ನು ಗಳಿಕೆಯುಳ್ಳ ಸದಸ್ಯನಾಗಿ ಕಾಣುವುದರಿಂದ ಕುಟುಂಬದ ವರಮಾನಕ್ಕೆ ಅವನ ದೇಣಿಗೆ ಮುಖ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಸಂಪಾದಿಯ ವರಮಾನ ಮತ್ತು

ಕುಟುಂಬದ ಆರ್ಥಿಕತೆಗೆ ಅವನ/ಅವಳ ದೇಣಿಗೆಯನ್ನು ಭವಿಷ್ಯದ ಉಳಿತಾಯದ ವಿನ್ಯಾಸದ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯೊಂದಿಗೆ ನಿರ್ವಹಿಸಲಾಗಿದೆ.

೪. ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಕಾಪಾಡಿಕೊಂಡು ಬರುವುದರಲ್ಲಿ ಪರಸ್ಪರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳು ಬಹು ಮುಖ್ಯ ಪಾತ್ರವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತವೆ. ಕಾರ್ಮಿಕನು ತಾನು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಸಮಾಜದ ಇತರ ಸದಸ್ಯರೊಂದಿಗೆ ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತ, ಸಹ–ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಇತರ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ಗ್ರಾಹಕರೊಂದಿಗೆ ಯಾವ ರೀತಿಯಿಂದ ವ್ಯವಹರಿಸುತ್ತಾನೆ? ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುರಿತು ಅವನ ಭಾವನೆಗಳು ಹೇಗಿರುತ್ತವೆ, ಮತ್ತು ಅವನ ಕುರಿತು ಅವರ ಭಾವನೆಗಳು ಹೇಗಿರುತ್ತವೆ? ಈ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳನ್ನು ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಪರಿಶೀಲಿಸಲಾಗಿದೆ.

೫. ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜೀವನ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುವುದರಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಅವರ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಕನಿಷ್ಠಗೊಳಿಸುವಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳು ಮತ್ತು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ದುಡಿಮೆ ಆಯೋಗ ಯಾವ ಹಂತದವರೆಗೆ ನೆರವಾಗಿವೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಅವುಗಳ ಪಾತ್ರದ ವಿವರಗಳನ್ನು ದಾಖಲಿಸುವುದರ ಮೂಲಕ ತಿಳಿಯುವ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ನಡೆಸಲಾಗಿದೆ.

೬. ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನೇಮಕಾತಿಯು ಇತ್ತೀಚಿಗಿನ ಸಂಗತಿಯಾಗಿದೆ. ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಗೆ ಮತ್ತು ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರಿಗೆ ಲಾಭದಾಯಕವಾಗಿದೆ. ಇದು ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶೋಷಣೆಗೆ ದಾರಿ ಮಾಡಿಕೊಡುತ್ತದೆ. ಅಧ್ಯಯನವು ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳನ್ನು ಕೂಡಾ ಗಮನಕ್ಕೆ ತಂದುಕೊಂಡಿದೆ.

೭. ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಅಧ್ಯಯನಕಾರರು ಕೈಗೊಂಡ ತೀರ್ಮಾನಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳು, ವೇತನ ಪಾವತಿ ಇತ್ಯಾದಿಗಳ ಸುಧಾರಣೆಗಾಗಿ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಶಿಫಾರಸುಗಳನ್ನು ಮಾಡಲಾಗಿದೆ.

೧.೨೬ ಅಧ್ಯಯನ ವಿಧಾನ

ಅಧ್ಯಯನವು ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ದತ್ತಾಂಶವನ್ನು ಆಧರಿಸಿದೆ. ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಮಂಗಳೂರು ಮತ್ತು ಪುತ್ತೂರು ತಾಲೂಕುಗಳಿಂದ ಅಧ್ಯಯನದ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ದತ್ತಾಂಶವನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸಲಾಗಿದೆ. ಕರಾವಳಿ ಕಿನಾರೆಯಲ್ಲಿರುವ ಮಂಗಳೂರು ನಗರವು ಉತ್ಕೃರ್ಷದಲ್ಲಿರುವ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಮಗ್ಗುಲಲ್ಲಿಯೇ ದೊಡ್ಡಪ್ರಮಾಣದ ಮತ್ತು ಚಿಕ್ಕಪ್ರಮಾಣದ ಅನೇಕ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಿಗೆ ಜನ್ಮನೀಡಿದೆ (ಕುಮಾರಿ ೧೯೯೬: ೨೯).

ಸಂಶೋಧಕರು ಪ್ರತಿಯೊಂದು ವಿಭಾಗದ ಒಂದು ತಾಲೂಕನ್ನು ಆಯ್ದುಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಕರಾವಳಿ ಪ್ರದೇಶದಿಂದ ಮಂಗಳೂರು, ಒಳನಾಡು ಅಥವಾ ಮಲೆನಾಡಿನಿಂದ ಪುತ್ತೂರು. ಎರಡನೆಯದಾಗಿ ಮಂಗಳೂರಿನ ಬಹುಪಾಲು ಜನರು ನಗರ ವಿಭಾಗದವರಾದರೆ, ಪುತ್ತೂರು ತಾಲೂಕಿನಲ್ಲಿ ಗ್ರಾಮೀಣ ಜನಸಂಖ್ಯೆ ಅಧಿಕ ಇದೆ. ಪುತ್ತೂರಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ

ಕರಾವಳಿ ತಾಲೂಕು ಮಂಗಳೂರು ಹೆಚ್ಚು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದಿದೆ. ಆಶ್ಚರ್ಯದ ಸಂಗತಿಯೇನೆಂದರೆ ಈ ಎರಡು ತಾಲೂಕುಗಳು ಅನೇಕ ವೈರುಧ್ಯದ ಲಕ್ಷಣಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿವೆ. ಆರ್ಥಿಕ ಬೆಳವಣಿಗೆ, ಭೌಗೋಳಿಕ ಪರಿಸರ, ಉದ್ಯೋಗವಕಾಶಗಳು ಮತ್ತು ನಾಗರಿಕ ಮೌಲ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಸ್ಪಷ್ಟವಾದ ಭಿನ್ನತೆಗಳನ್ನು ನಾವಿಲ್ಲಿ ಕಾಣಬಹುದಾಗಿದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ದುಡಿಮೆಯ ಗ್ರಾಮೀಣ, ನಗರ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಲು ಮಂಗಳೂರು ಮತ್ತು ಪುತ್ತೂರು ತಾಲೂಕುಗಳನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ.

ಈ ಎರಡು ತಾಲೂಕುಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವವರ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆ ೬,೫೨,೭೨೮. ಇದರಲ್ಲಿ ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ೧೮,೨೮೫, ಗೃಹ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರು ೧,೩೯,೬೪೧, ಫಾಕ್ಟರಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ೨೯,೧೨೧, ಸಣ್ಣಪ್ರಮಾಣದ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ಇರುವವರು ೯೯,೯೮೦ ಮತ್ತು ಇತರ ಕೆಲಸಗಾರರು ೩,೬೫,೭೦೧ (ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಡಿಸ್ಟ್ರಿಕ್ಟ್ ಆಟ್ ಎ ಗ್ಲಾನ್ಸ್, ೨೦೦೯–೨೦೧೦: ೧೦–೧೧).

ಈ ಅಧ್ಯಯನದ ವಿಧಾನದಲ್ಲಿ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡ ಮಾದರಿಗಳು, ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹ ವಿಧಾನಗಳು, ದತ್ತಾಂಶ ಪರಿಷ್ಕರಣ ಮತ್ತು ದತ್ತಾಂಶ ಪರಿಶೀಲನೆ ಇರುವುದು.

ಸ್ತರೀಕೃತ ಮತ್ತು ನಿಯಂತಾಶ ಮಾದರಿಯನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದರ ಮೂಲಕ ಸಂಶೋಧಕರು ಜನಸಂಖ್ಯೆಯ ಘಟಕಗಳನ್ನು ಉದ್ದೇಶಪೂರ್ವಕವಾಗಿ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಮಾದರಿಯಲ್ಲಿ ೨೦೦ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಇದ್ದಾರೆ. ಒಟ್ಟು ಅಂದಾಜು ಜನಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಇದು ಶೇಕಡಾ ೦.೦೩ ರಷ್ಟಾಗುತ್ತದೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ಪುತ್ತೂರು ತಾಲೂಕಿನಿಂದ ೧೦೦ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಮಂಗಳೂರು ತಾಲೂಕಿನಿಂದ ೧೦೦ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಆಯ್ದುಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಪ್ರತಿಯೊಂದು ತಾಲೂಕಿನಿಂದ ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಆಯ್ದುಕೊಂಡಿರುವ ೧೦೦ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೫೦ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೫೦ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇದ್ದಾರೆ. ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಆಯ್ದ ತಾಲೂಕಿನ ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೫೦ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಸೇವಾವಲಯ, ಕೃಷಿ ಮತ್ತು ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಲಯಗಳಿಗೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆ.

ಸಂವಾದಿಗಳು ಮತ್ತು ಮಾಹಿತಿದಾರರಿಂದ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಸಂಶೋಧಕರು ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹದ ಮೂರು ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಅವುಗಳೆಂದರೆ:

೧. ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸಂದರ್ಶನಗಳು.

೨. ಚರ್ಚೆ

೩. ಅವಲೋಕನ

ಸಂದರ್ಶನ ಪಟ್ಟಿಯ ನೆರವಿನಿಂದ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸಂದರ್ಶನಗಳನ್ನು ನಡೆಸಲಾಗಿದೆ. ಸಂದರ್ಶನ ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ಮೊದಲೇ ಸಂಕೇತಿಸಲಾದ ಮತ್ತು ಮುಕ್ತ ರೀತಿಯ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳನ್ನು ಕ್ಷೇತ್ರ ಪರಿಣಿತರ ಜತೆ ಚರ್ಚಿಸುವ ಮೂಲಕ ಮತ್ತು ಹಿಂದೆ ನಡೆದ ಅಧ್ಯಯನಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿ

ತಯಾರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಸಂದರ್ಶನಗಳನ್ನು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವೆಡೆಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಸಂವಾದಿಗಳ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿ ನಡೆಸಲಾಗಿದೆ. ಸಂದರ್ಶನಗಳಲ್ಲಿ ಸಂವಾದಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಉತ್ತಮ ರೀತಿಯಿಂದ ವ್ಯವಹರಿಸಲು ಸ್ಥಳಿಯ ಭಾಷಾ ಬಳಕೆ ನೆರವಾಗಿದೆ.

ಸಂದರ್ಶನಗಳ ಮೂಲಕ ದುಡಿಯುವ ಜನರಿಂದ ಸಂಗ್ರಹಿಸಲಾದ ದತ್ತಾಂಶದೊಂದಿಗೆ ದುಡಿಯುವ ಜನರ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯುತ ಆಸಕ್ತಿಯನ್ನು ತೋರುತ್ತಿರುವ ಅವರ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು, ಸರಕಾರದ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು, ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಮುಖಂಡರು ಇವರಿಂದ ಕೂಡ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸಲಾಗಿದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಉದ್ಯೋಗದಾತರಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಮುಖಂಡರಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುರಿತಾದ ಕಾನೂನಿನ ಕುರಿತು ಅರಿವು ಇರುವುದನ್ನು ಮತ್ತು ಇದರ ಕುರಿತು ಅವರ ಅಭಿಪ್ರಾಯವನ್ನು, ಜೊತೆಗೆ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುರಿತಾದ ಇತರ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ದ್ವಿತೀಯ ಮೂಲಗಳಾದ ಗ್ರಂಥಗಳು, ಜರ್ನಲ್‌ಗಳು, ಲೇಖನಗಳು, ನಿಘಂಟುಗಳು, ವಿಷಯ ಅರ್ಥಕೋಶಗಳು, ಜನಗಣತಿಯ ದಾಖಲೆಗಳು, ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಂತ್ರಾಲಯ ನಿರ್ವಹಿಸಿದ ದಾಖಲೆಗಳು, ಜಿಲ್ಲಾ ಸಂಖ್ಯಾ ಸಂಗ್ರಹಣ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ವಿಭಾಗದ ದಾಖಲೆಗಳು, ಜಿಲ್ಲಾ ಗೆಜೆಟಿಯರ್‌ಗಳು ಮತ್ತು ದೈನಿಕ, ವಾರದ ಮತ್ತು ಮಾಸಿಕ ಪತ್ರಿಕೆಗಳು, ಇತ್ಯಾದಿ ಸಾಹಿತ್ಯವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಸಂಗ್ರಹಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಸಂದರ್ಶನಗಳನ್ನು ನಡೆಸುವಾಗ ಅವಲೋಕನವನ್ನು ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ಈಗಿನ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳು, ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ಸಹ–ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು, ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು ಮತ್ತು ಆಡಳಿತಾಧಿಕಾರಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಧ್ಯ ಹೊಂದಿರುವ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಗಮನಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ಅವಲೋಕನದ ಮೂಲಕ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಸಂವಾದಿ ನೀಡಿದ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ವಿಮರ್ಶಾತ್ಮಕ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಿ, ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿರುವ ವಿಷಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲನೆಗೆ ಒಳಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ.

ದತ್ತಾಂಶದ ವ್ಯವಸ್ಥಿತ ಪರಿಷ್ಕರಣಕ್ಕಾಗಿ ಸಂಶೋಧಕರು ಸ್ವತಃ ಕೈಯಿಂದ ಮತ್ತು ಯಾಂತ್ರಿಕ ನೆರವಿನೊಂದಿಗೆ ದತ್ತಾಂಶ ಪರಿಷ್ಕರಣವನ್ನು ನಡೆಸಿದ್ದಾರೆ. ಕ್ಷೇತ್ರದಿಂದ ದತ್ತಾಂಶಗಳನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸುವ ಕಾರ್ಯ ಮುಗಿದ ಬಳಿಕ, ನಿಯಮಿತತೆ ಮತ್ತು ಪರಿಪೂರ್ಣತೆಗಾಗಿ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಸೂಕ್ಷ್ಮ ಪರಿಶೀಲನೆಗೆ ಒಳಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಅಧ್ಯಯನ ವಿಷಯದ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಗೆ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಅನೇಕ ಮಾರ್ಪಾಟುಗಳನ್ನು ಸಂಶೋಧಕರು ಗುರುತಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಹೀಗೆ ಗುರುತಿಸಲಾಗಿರುವ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಮಾರ್ಪಾಟನ್ನು ಅಳತೆಗಾಗಿ ಮತ್ತು ವರ್ಗೀಕರಣಕ್ಕಾಗಿ ಪರಿಶೀಲಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ರೀತಿಯ ಮಾರ್ಪಾಟುಗಳ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ವರ್ಗವನ್ನು ಸರಳೀಕರಣಗೊಳಿಸಲು ಮತ್ತು ದತ್ತಾಂಶದ ಗಣಕ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಗಾಗಿ ಸಂಕೇತಿಸಲಾಗಿದೆ.

ತರ್ಕವಿಧಾನ ಮತ್ತು ಸಂಖ್ಯಾ ಪ್ರತಿಪಾದನೆಯನ್ನು ಅನ್ವಯಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಮೂಲಕ ದತ್ತಾಂಶದ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ ನಡೆಸುವ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ಇಲ್ಲಿ ವಯಸ್ಸು, ವರ್ಗ, ಲಿಂಗ, ಧರ್ಮ ಮತ್ತು ಇತರ ವಿವರಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯನ್ನು ನಡೆಸಲಾಗಿದೆ. ಲಭ್ಯವಿರುವ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳನ್ನು ಆವರ್ತನ ಕೋಷ್ಟಕಗಳು, ಪರಿವರ್ತನಾ ಕೋಷ್ಟಕಗಳು ಮತ್ತು ಪರಸ್ಪರ ಸಂಬಂಧವುಳ್ಳ ಕೋಷ್ಟಕಗಳ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತುತಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಮೇಲೆ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿರುವ ದತ್ತಾಂಶ, ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಟಿಪ್ಪಣಿಗಳು ಮತ್ತು ಸಾಹಿತ್ಯಾವಲೋಕನದ ನೆರವಿನಿಂದ ವರದಿಯೊಂದನ್ನು ತಯಾರಿಸಲಾಗಿದೆ.

೧.೨೭ ಅಧ್ಯಾಯ ರೂಪರೇಖೆ

ಇಡೀ ವರದಿಯನ್ನು ಆರು ಮುಖ್ಯ ಅಧ್ಯಾಯಗಳಾಗಿ ನಿರೂಪಿಸಲಾಗಿದೆ. ಪೀಠಿಕೆ ಅಧ್ಯಾಯವು ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯ ಕುರಿತು ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕ್ರಮಗಳ ಪ್ರಾರಂಭ, ವಿಷಯದ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಗಳು, ನಿರ್ವಚನಗಳು ಮತ್ತು ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಗಳು ಇತ್ಯಾದಿಗಳ ಸ್ಪಷ್ಟೀಕರಣದೊಂದಿಗೆ, ಸಂಶೋಧನೆಗೆ ಅಳವಡಿಸಿದ ವಿಧಾನ ಮತ್ತು ಅಧ್ಯಯನದ ಮಿತಿಗಳನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ಸಾಹಿತ್ಯಾವಲೋಕ ಮತ್ತು ಆಯ್ದುಕೊಂಡ ವಿಷಯದ ಕುರಿತು ಇದುವರೆಗೆ ನಡೆದಿರುವ ಸಂಶೋಧನಾತ್ಮಕ ಅಧ್ಯಯನಗಳ ಕುರಿತು ಕೂಡಾ ವಿವರಗಳನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆ.

ಎರಡನೆಯ ಅಧ್ಯಾಯವು ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯ ದುಡಿಮೆ ಇತಿಹಾಸವನ್ನು ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸಿದೆ. ಇಲ್ಲಿ ಸಂವಾದಿಗಳ ವ್ಯಕ್ತಿಚಿತ್ರಣವನ್ನು ಅವರ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬದ ವಿವರಗಳು, ಜೊತೆಗೆ ಅವರ ಸಮಾಜೋ-ಆರ್ಥಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆ, ಉದ್ಯೋಗ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳು, ಇತ್ಯಾದಿ ವಿವರಗಳೊಂದಿಗೆ ನೀಡಲಾಗಿದೆ.

ಮೂರನೆಯ ಅಧ್ಯಾಯವು ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗದ ಬದುಕು ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳು, ಅವರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಮತ್ತು ಸಧ್ಯದ ಅವರ ಚಿಂತಾಜನಕ ಸ್ಥಿತಿಗಳಿಗೆ ಕಾರಣಗಳು- ಇವುಗಳ ಮೂಲಕ ಅವರ ಬದುಕಿನ ವಾಸ್ತವತೆಯನ್ನು ತೆರೆದಿಡಲಾಗಿದೆ.

ನಾಲ್ಕನೆಯ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವರ್ಗದ ಸಮಗ್ರ ಬೆಳವಣಿಗೆ, ಪ್ರಗತಿ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ ಇರುವ ಅನೇಕ ಲಾಭದಾಯಕ ಮತ್ತು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಕ್ರಮಗಳ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳು ಇವೆ. ಇದರೊಂದಿಗೆ ಸರಕಾರ, ಸರಕಾರೇತರ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು, ಉದ್ಯೋಗದಾತರು, ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಮತ್ತು ಸ್ವಯಂಸೇವಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸುಧಾರಣೆ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ ಸೂಚಿಸಿದಂತಹ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳು, ಸೂಚನೆಗಳು, ಶಿಫಾರಸುಗಳು ಮತ್ತು ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳು ಇವೆ.

ಐದನೆಯ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗದ ತೌಲನಿಕ ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆ.

ಕೊನೆಯ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಸಾರಾಂಶ ಮತ್ತು ಉಪಸಂಹಾರಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ.

೧.೨೮ ಅಧ್ಯಯನದ ಮಿತಿಗಳು

ಈ ಅಧ್ಯಯನವು ಅನೇಕ ರೀತಿಯ ಮಿತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ. ಮೊದಲನೆಯದಾಗಿ ಅಧ್ಯಯನದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಬರುವ ಜನಸಂಖ್ಯೆ ಅಪಾರವಾದುದು ಮತ್ತು ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹಕ್ಕಾಗಿ ಆಯ್ದುಕೊಂಡ ಪ್ರದೇಶ ಬಹಳ ವಿಶಾಲವಾದುದು. ಆದ್ದರಿಂದ ಸಂಶೋಧನೆಗೆ ಒದಗಿಸಿದ ಸಮಯದ ಮಿತಿಯಲ್ಲಿ ಇಡೀ ಜನಸಮುದಾಯವನ್ನು ಅಧ್ಯಯನದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಪರಿಗಣಿಸುವುದು ಅಸಾಧ್ಯವಾಗಿದೆ.

ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸಂದರ್ಶನಗಳಿಗೆ ಮೀಸಲಿಟ್ಟ ಸಮಯ ಸಾಕಾಗದೇ ಹೋಗಿದೆ. ಯಾಕೆಂದರೆ ತಮ್ಮ ಬಿಡುವಿಲ್ಲದ ಉದ್ಯೋಗ ಕಾರ್ಯಗಳಿಂದಾಗಿ ಬಹುತೇಕ ಸಂವಾದಿಗಳಿಗೆ ಸಮಯವನ್ನು ಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಸಾಧ್ಯವಾಗಿಲ್ಲ.

ಮೊದಲೇ ಸೂಚಿಸಿದರೂ ಕೂಡಾ ಸಂವಾದಿಗಳು ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರು ತಮ್ಮ ಬಿಡುವಿಲ್ಲದ ಕಾರ್ಯಗಳಿಂದಾಗಿ ಭೇಟಿಮಾಡಲು ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಮಯ ತೆಗೆದುಕೊಂಡಿರುವ ಕಾರಣ ಸಂಶೋಧಕರು ತಮ್ಮ ಸಮಯವನ್ನು ಉಚಿತರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಿಲ್ಲ.

ಸಂದರ್ಶನದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಸಂವಾದಿಗಳು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ ತಮ್ಮ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಮತ್ತು ಕೌಟುಂಬಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಕುರಿತಾದ ಅನೇಕ ವಿಚಾರಗಳು ಮತ್ತು ಸಮಸ್ಯೆಗಳು, ಸಂಶೋಧಕರು ತಮ್ಮ ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕಾಗಿ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿರುವ ವಿಷಯಕ್ಕೆ ನೇರವಾಗಿ ಸಂಬಂಧಿಸಿಲ್ಲದ ಕಾರಣವಾಗಿ ಇವುಗಳ ಕಡೆಗೆ ಸಂಶೋಧಕರು ಗಮನವನ್ನು ಹರಿಸುವುದು ಸಾಧ್ಯವಾಗಿಲ್ಲ.

ಸಂಶೋಧಕರು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಲು ಅವಕಾಶ ನೀಡುವುದರ ಕುರಿತು ಸುಮಾರು ಶೇಕಡಾ ೬೦ರಷ್ಟು ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರಿಗೆ ಹೆದರಿಕೆ ಮತ್ತು ಸಂದೇಹಗಳು ಇದ್ದವು. ಯಾಕೆಂದರೆ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸಗಾರರು ನೀಡುವ ಮಾಹಿತಿಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕ ವಿಭಾಗವನ್ನು ತಲುಪಬಹುದು ಅಥವಾ ತಮ್ಮ ಹೆಸರು ಪ್ರಕಟವಾಗಿ ತಾವು ತೊಂದರೆಯಲ್ಲಿ ಸಿಕ್ಕಿಕೊಳ್ಳಬಹುದೆಂಬ ಪೂರ್ವಗ್ರಹಿತ ಆತಂಕ ಅವರಲ್ಲಿತ್ತು. ಇದೇ ರೀತಿ ಸಂದರ್ಶನದಲ್ಲಿ ತಾವು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ ವಿಚಾರಗಳು ತಮ್ಮ ತಮ್ಮ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರಿಗೆ ತಲುಪಿ ಅವರು ತಮ್ಮನ್ನು ತರಾಟೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು ಅಥವಾ ಕೆಲಸದಿಂದ ವಜಾಗೊಳಿಸಬಹುದು ಎಂಬ ಸ್ಪಷ್ಟ ಅಂಜಿಕೆ ಶೇಕಡಾ ೭೫ರಷ್ಟು ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಕೂಡಾ ಇತ್ತು.

೧.೨೯ ಉಪಸಂಹಾರ

ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯು ನಿಯಮಿತ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಸುಮಾರು ನೂರೈವತ್ತು ವರ್ಷಗಳ ಹಿಂದೆ ರೂಪುಗೊಂಡಿದ್ದರೂ ಕೂಡಾ ಈ ಭೂಮಿಯ ಮೇಲೆ ಮನುಷ್ಯ ತನ್ನ

ಅಸ್ತಿತ್ವವನ್ನು ದಾಖಲಿಸಿದ ಪ್ರಾರಂಭದಲ್ಲಿಯೇ ದುಡಿಮೆಯನ್ನು ತನ್ನ ಮೂಲಭೂತ ಆಯಾಮವಾಗಿ ಮಾಡಿಕೊಂಡ ದಿನದಿಂದಲೇ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಚರಿತ್ರೆ ಕೂಡಾ ಪ್ರಾರಂಭಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಕಾಲಧರ್ಮಕ್ಕೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ದುಡಿಮೆ ಮೈಗೂಡಿಸಿಕೊಂಡ ವಿಧಾನದಿಂದಾಗಿ ಅನೇಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಹುಟ್ಟಿಕೊಂಡು ಈ ಭೂಮಿಯ ಮೇಲೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬದುಕು ಅಸಹನೀಯವಾಗತೊಡಗಿತು. ಈ ದಿಕ್ಕಿನಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯು ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ವರವಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸಿ ಇವರಲ್ಲಿ ಸಣ್ಣ ವಿಭಾಗದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇದರ ಪ್ರತಿಫಲವನ್ನು ಅನುಭವಿಸುವಂತಾಗಿದೆ.

ಈ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಮನುಷ್ಯನ ಬದುಕಿನಲ್ಲಿ ದುಡಿಮೆಗಿರುವ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಸ್ತುತತೆಯನ್ನು ಜಾಗತಿಕ ದೃಷ್ಟಿಕೋನದ ಮೂಲಕ ಭಾರತದ ದುಡಿಮೆಯ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳು ಪ್ರಾಚೀನ ಕಾಲದಿಂದ ಇಂದಿನವರೆಗೆ ಮುಂದುವರಿದು ಬಂದಿರುವುದನ್ನು ತಿಳಿಸಿಕೊಡುವ ಪ್ರಾಮಾಣಿಕ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ನಡೆಸಲಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿ ಕಳೆದ ಕೆಲವು ವರ್ಷಗಳ ಜಾಗತಿಕ ಆರ್ಥಿಕ ಕುಸಿತದ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿ ಭಾರತವೂ ಸೇರಿದಂತೆ ಜಗತ್ತಿನ ಎಲ್ಲಾ ಕಡೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಾವಿರಾರು ಉದ್ಯೋಗಗಳು ನಷ್ಟಗೊಂಡಿರುವುದನ್ನು ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತವಾಗಿ ನಿರ್ವಹಿಸಲಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಲು ಮತ್ತು ಅವರ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಹಿತಚಿಂತನೆಗಾಗಿ ಸರಕಾರ ಮತ್ತು ಸರಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ನಡೆಸಿರುವ ಪ್ರಯತ್ನಗಳು ಮತ್ತು ಒಟ್ಟು ದುಡಿಮೆ ಬಲದ ಕನಿಷ್ಟ ಹತ್ತು ಶೇಕಡಾ ಮಂದಿ ಇದರ ಪ್ರತಿಫಲ ಪಡೆದಿರುವುದನ್ನು ವಿಮರ್ಶಾತ್ಮಕ ನೆಲೆಯಿಂದ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನಗೊಳಿಸಲಾಗಿದೆ. ಅಂತಿಮವಾಗಿ ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುರಿತಾದ ತೌಲನಿಕ ಅಧ್ಯಯನವನ್ನು ನಡೆಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ರೂಪಿಸಲಾದ ಸಂಶೋಧನಾ ವಿಧಾನವನ್ನು ಈ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ವ್ಯವಸ್ಥಿತ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಹಾಜಾರುಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಮುಂದಿನ ಅಧ್ಯಾಯವು ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯ ದುಡಿಮೆಯ ಇತಿಹಾಸವನ್ನು ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸಿ, ಸಂವಾದಿಗಳ ಕಿರುಪರಿಚಯವನ್ನು ನೀಡಲಿದೆ.

ಟಿಪ್ಪಣಿ: ಹರಿಜನ[7] ಎಂಬ ಪದವನ್ನು ರೂಪಿಸಿದವರು ಗುಜರಾತಿನ ಸಂತರಾದ ನರಸಿಂಹ ಮೆಹ್ತಾ. ಇದನ್ನು ಜನಪ್ರಿಯಗೊಳಿಸಿದವರು ಮಹಾತ್ಮಾ ಗಾಂಧಿ. ಆದರೆ ಈ ಪದವನ್ನು ಅಧಿಕೃತ ವ್ಯವಹಾರದಲ್ಲಿ ಬಳಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ.

ಆಕರ ಸೂಚಿ

ಅಗರ್ವಾಲ್, ಎ.ಎನ್. ೧೯೪೪. *ದಿ ಇನ್ಸುರೆನ್ಸ್ ಸಿಸ್ಟಮ್ ಇನ್ ಇಂಡಿಯ.* ಅಲಹಬಾದ್: ಅಲಹಬಾದ್ ಡಿಸ್ಟ್ರಿಕ್ಟ್ ಪ್ರೆಸ್.

ಬಾಲಕಷ್ಣನ್, ಪುಲಪ್ರೆ. ೨೦೦೯. *ಮಿಸ್ಟಿಪಾಯಿಂಗ್ ಇಂಡಿಯಾಸ್ ಇಕಾನಿಮಿಕ್ ಗ್ರೋಥ್.* ಬುಕ್ ರಿವೀವ್. ಇಕನೊಮಿಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪಾಲಿಟಿಕಲ್ ವೀಕ್ಲಿ. ವೊಲ್ಯುಮ್ ೪೪. ನಂಬರ್ ೩. ಜಾನ್ವರಿ ೧೭–೨೩. ಆ ಸಮೀಕ್ಷಾ ಟ್ರಸ್ಟ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್.

ಬಜಾಜ್, ಎಸ್.ಪಿ. ೧೯೬೬. *ದಿ ಹ್ಯಾಡ್ಮಿನಿಸ್ಟ್ರೇಟಿವ್ ಪ್ರೋಸೆಸ್ ಆಫ್ ಮಿನಿಮಮ್ ವೇಜಸ್ ಹ್ಯಾಕ್ಟ್. ಪ್ರೊಸೀಡಿಂಗ್ಸ್ ಆಪ್ ದ ಸೆಕೆಂಡ್ ನ್ಯಾಶ್ನಲ್ ಸೆಮಿನಾರ್ ಆನ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರೀಯಲ್ ರಿಲೇಶನ್ಸ್ ಇನ್ ಎ ಡಿವೆಲಪಿಂಗ್ ಇಕಾನಾಮಿ.* ಮೇ ೭–೧೧.

ಬಾಗೋಲಿವಾಲ್, ಟಿ.ಎನ್. ೧೯೯೫. *ಇಕಾನಿಮಿಕ್ಸ್ ಆಫ್ ಲೇಬರ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರೀಯಲ್ ರಿಲೇಶನ್ಸ್.* ಆಗ್ರಾ: ಸಾಹಿತ್ಯ ಭವನ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್ಸ್.

ಭಾಂಗು, ಕೇಸರ್ ಸಿಂಗ್. ೧೯೮೯. *ಇಂಡಸ್ಟ್ರೀಯಲ್ ರಿಲೇಶನ್ಸ್ ಇನ್ ಕಾಟನ್ ಟೆಕ್ಸ್ಟೀಲ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿ ಇನ್ ಪಂಜಾಬ್.* ಅನ್‌ಪಬ್ಲಿಶ್ಡ್ ಥೀಸಿಸ್. ಡಿಪಾರ್ಟ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಬಿಸ್ನೆಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಮ್ಯಾನೆಜ್ಮೆಂಟ್. ಪಂಜಾಬಿ ಯುನಿವರ್ಸಿಟಿ. ಪಟಿಯಾಲ.

ಬಾಟಿಂಯ, ಕೆ.ಎಲ್. ೧೯೮೬. *ಹ್ಯಾಡ್ಮಿನಿಸ್ಟ್ರೇಶನ್ ಆಫ್ ವರ್ಕ್‌ಮೆನ್ ಕಾಂಪೆನ್ಸೇಶನ್ ಲಾ: ಆ ಸೋಶಿಯೊ ಲೀಗಲ್ ಸ್ಟಡಿ.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ: ಡೀಪ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಡೀಪ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್ಸ್.

ಬಟ್ನಾಗರ್, ದೀಪಕ್. ೧೯೮೫. *ಲೇಬರ್ ವೆಲ್ಫ್ಯಾರ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ಲೆಜಿಸ್ಲೇಶನ್ ಇನ್ ಇಂಡಿಯ.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ: ಡೀಪ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಡೀಪ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್ಸ್.

ಬಟ್ಟಾಚಾರ್ಯ, ವಿವೇಕ್ ರಂಜನ್. ೧೯೮೨. *ಸಮ್ ಹ್ಯಾಸ್ಪೆಕ್ಟ್ಸ್ ಆಫ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ಸೆಕ್ಯೂರಿಟಿ ಮೆಜರ್ಸ್ ಇನ್ ಇಂಡಿಯ* (ಅನ್‌ಪಬ್ಲಿಶ್ಡ್). ಇಂಡಿಯನ್ ಕಾವ್ನ್ಸಿಲ್ ಆಫ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ಸಾಯನ್ಸಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ರಿಸರ್ಚ್. ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಬೊಟ್ಸ್, ಲಾ ಡಾನ್. ೨೦೦೯. *ದ ವರ್ಲ್ಡ್ ಕ್ರೈಸಿಸ್, ಕ್ಯಾಪಿಟಲ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಲೇಬರ್: ೧೯೩೦ಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಟುಡೆ.* ಇಂಪ್ಯಾಕ್ಟ್ ಆನ್ ಲೇಬರ್. ಇಕನೊಮಿಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪಾಲಿಟಿಕಲ್ ವೀಕ್ಲಿ. ವೊಲ್ಯುಮ್ ೪೪. ನಂಬರ್ ೧೩. ಮಾರ್ಚ್ ೨೮ – ಎಪ್ರಿಲ್ ೩. ಆ ಸಮೀಕ್ಷಾ ಟ್ರಸ್ಟ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್.

ಚಕ್ರವರ್ತಿ, ಅಂಜನ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ದಾರ್, ಅನುಪ್ ಕುಮಾರ್. ೨೦೦೮. *ಲೇಬರ್ ಕ್ಲಾಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಇಕಾನಮಿ: ರಿ ಥಿಂಕಿಂಗ್ ಟ್ರೇಡ್‌ಯುನಿಯನ್ ಸ್ಟ್ರಗ್ಲ್.* ರಿವೀವ್ ಆಫ್ ಲೇಬರ್. ಇಕನೊಮಿಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪಾಲಿಟಿಕಲ್ ವೀಕ್ಲಿ. ವೊಲ್ಯುಮ್ ೪೩. ನಂಬರ್ ೨೨. ಮೆ ೩೧ – ಜೂನ್ ೬. ಆ ಸಮೀಕ್ಷಾ ಟ್ರಸ್ಟ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್.

ಸಿಯುಲ್ಲಾ, ಜೋನ್ ಬಿ ೨೦೦೦. *ದ ವರ್ಕಿಂಗ್ ಲೈಫ್. ದ ಪ್ರಾಮಿಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಬಿಟ್ರೆಯಲ್ ಆಫ್ ಮೊಡರ್ನ್ ವರ್ಕ್.* ನಿವ್‌ಯೊರ್ಕ್: ಟೈಮ್ಸ್ ಬುಕ್.

ದೆಸಾಯಿ, ಎ.ಆರ್. ೧೯೭೮. *ರೂರಲ್ ಸೊಶಿಯೊಲೊಜಿ ಇನ್ ಇಂಡಿಯ. ಫಿಫ್ತ್ ಎಡಿಶನ್.* ಬಾಂಬೆ: ಪೊಪುಲರ್ ಪ್ರಕಾಶನ್.

ದೆಸಾಯಿ ಹ್ಯಾಂಡ್ ರಾವ್. ೧೯೮೫–೮೬. ಲೇಬರ್ ಪ್ರಾಬಮ್ಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ವೆಲ್ಫ್ಯಾರ್. ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ: ನಿವ್ ಹಾಯ್ಟ್ಸ್.

ದೊಗ್ರ ಭರತ್. ೨೦೦೭. *ಗಿವ್ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಎ ಫೇರ್ ಡೀಲ್. ಡೊಂಟ್ ಇಗ್ನೋರ್ ದ ಸೆಕೆಂಡ್ ಲೇಬರ್ ಕಮಿಶನ್ ರಿಪೋರ್ಟ್.* ಮೈನ್ ಸ್ಟ್ರೀಮ್ ವೊಲ್ಯುಮ್ ೪೫. ನಂಬರ್ ೩೮. ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಎನ್‌ಸೈಕ್ಲೊಪಿಡಿಯ ಆಫ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ಸೈಯನ್ಸಸ್. ೧೯೩೫. ವೊಲ್ಯುಮ್ ೪೫.

ಫ್ರೋಮ್, ಎರಿಕ್. ೧೯೫೫. *ದ ಸೇವ್ ಸೊಸೈಟಿ.* ಎನ್ ೪. ಕನೆಕ್ಟೀಕಟ್.

ಗಿರಿ, ವಿ.ವಿ. ೧೯೬೨. *ಲೇಬರ್ ಪ್ರಾಬಮ್ಸ್ ಇನ್ ಇಂಡಿಯನ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರೀಸ್.* ಬಾಂಬೆ: ಏಶಿಯ ಪಬ್ಲಿಶಿಂಗ್ ಹೌಸ್.

ಗೊಸ್ವಾಮಿ, ಪಾರೊಮಿತಾ. ೨೦೦೯. *ಆ ಕ್ರಿಟೀಕ್ ಆಫ್ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ಸೆಕ್ಯೂರಿಟಿ ಹ್ಯಾಕ್ಟ್.* ಕಾಮೆಂಟ್ರಿ. ಇಕನೊಮಿಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪಾಲಿಟಿಕಲ್ ವೀಕ್ಲಿ. ವೊಲ್ಯುಮ್ ೪೪. ನಂಬರ್ ೧೧. ಮಾರ್ಚ್ ೧೪ – ೨೦. ಆ ಸಮೀಕ್ಷಾ ಟ್ರಸ್ಟ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ (ಹೆಮೆಂಡ್ಮೆಂಟ್) ಹ್ಯಾಕ್ಟ್, ೧೯೧೯. *ಲೆಜಿಸ್ಲೇಶನ್ ಆನ್ ಲೇಬರ್.*

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೨೩. *ವರ್ಕ್‌ಮೆನ್ ಕಾಂಪನ್ಸೆಶನ್ ಹ್ಯಾಕ್ಟ್.* ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ ೧೯೨೯–೩೧. *ರಿಪೋರ್ಟ್ ಆಫ್ ದ ರೋಯಲ್ ಕಮಿಶನ್ ಆನ್ ಲೇಬರ್.* ಸಿಮ್ಲ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೩೫. *ಲೆಜಿಸ್ಲೇಶನ್ ಆನ್ ಲೇಬರ್.*

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೩೮. *ರಿಪೋರ್ಟ್ ಆಫ್ ದ ಬಾಂಬೆ ಟೆಕ್ಸ್‌ಟೈಲ್ ಎನ್‌ಕ್ವೈರಿ ಕಮಿಟಿ.* ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೪೬. *ಮೈನ್ ರಿಪೋರ್ಟ್ ಆಫ್ ದ ಲೇಬರ್ ಇನ್ವೆಶ್ಟಿಗೇಶನ್ ಕಮಿಟಿ.* ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೪೮. *ಎಂಪ್ಲಾಯಿ ಸ್ಟೇಟ್ ಇನ್ಶುರೆನ್ಸ್ ಹ್ಯಾಕ್ಟ್.* ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೫೧. *ಫಸ್ಟ್ ಫೈವ್ ಇಯರ್ ಪ್ಲ್ಯಾನ್ ೧೯೫೧–೫೬.* ಡೆಲ್ಲಿ. ಪ್ಲ್ಯಾನಿಂಗ್ ಕಮಿಶನ್.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೫೬. *ಸೆಕೆಂಡ್ ಫೈವ್ ಇಯರ್ ಪ್ಲ್ಯಾನ್ ೧೯೫೬ – ೬೧.* ಡೆಲ್ಲಿ. ಪ್ಲ್ಯಾನಿಂಗ್ ಕಮಿಶನ್.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೬೧. *ಥರ್ಡ್ ಫೈವ್ ಇಯರ್ ಪ್ಲ್ಯಾನ್ ೧೯೬೧–೬೬.* ಡೆಲ್ಲಿ. ಪ್ಲ್ಯಾನಿಂಗ್ ಕಮಿಶನ್.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೬೯. *ರಿಪೋರ್ಟ್ ಆಫ್ ದ ಕಮಿಟಿ ಆನ್ ಲೇಬರ್ ವೆಲ್ಫ್ಯಾರ್.* ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೬೯. *ರಿಪೋರ್ಟ್ ಆಫ್ ದ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಕಮಿಶನ್ ಆನ್ ಲೇಬರ್.* ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೮೦. *ಸಿಕ್ಸ್ತ್ ಫೈವ್ ಇಯರ್ ಪ್ಲ್ಯಾನ್ ೧೯೮೦–೮೫.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ. ಪ್ಲ್ಯಾನಿಂಗ್ ಕಮಿಶನ್.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೮೫. *ಸಾವೆನ್ತ್ ಫೈವ್ ಇಯರ್ ಪ್ಲ್ಯಾನ್ ೧೯೮೫–೯೦.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ. ಪ್ಲ್ಯಾನಿಂಗ್ ಕಮಿಶನ್.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೯೨. *ಹೈಟ್ತ್ ಫೈವ್ ಇಯರ್ ಪ್ಲ್ಯಾನ್ ೧೯೯೨–೯೭.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ. ಪ್ಲ್ಯಾನಿಂಗ್ ಕಮಿಶನ್.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೨೦೦೨. *ರಿಪೋರ್ಟ್ ಆಫ್ ದ ಸೆಕೆಂಡ್ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಕಮಿಶನ್ ಆನ್ ಲೇಬರ್.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೨೦೦೭–೦೮. *ಆನ್ಯುವಲ್ ರಿಪೋರ್ಟ್.* ಮಿನಿಸ್ಟ್ರಿ ಆಫ್ ಲೇಬರ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಎಂಪ್ಲೊಯ್‌ಮೆಂಟ್. ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಕರ್ನಾಟಕ. ೨೦೦೮–೦೯. *ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಡಿಸ್ಟ್ರಿಕ್ಟ್ ಹ್ಯಾಟ್ ಎ ಗ್ಲಾನ್ಸ್.* ಮ್ಯಾಂಗಲುರ್: ಡಿಸ್ಟ್ರಿಕ್ಟ್ ಸ್ಟ್ಯಾಟಿಸ್ಟಿಕಲ್ ಆಫೀಸ್.

ಗೊಯಲ್, ಪ್ರತಿಭ. ೧೯೯೫. *ಲೇಬರ್ ವೆಲ್ಫ್ಯಾರ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಜೋಬ್ ಸಾಟಿಸ್ಫ್ಯಾಕ್ತನ್.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ: ಡೀಪ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಡೀಪ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್ಸ್.

ಗುಜ್ರಾಲ್, ಬಿ.ಬಿ. ೧೯೪೯. *ಲೇಬರ್ ವೆಲ್ಫ್ಯಾರ್ ಪರ್ಸನೆಲ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಇಟ್ಸ್ ಟ್ರೈನಿಂಗ್.* ಇಂಡಿಯನ್ ಜರ್ನಲ್ ಆಫ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ವರ್ಕ್. ವೊಲ್ಯುಮ್ ೧೦. ನಂಬರ್ ೩.

ಗುಪ್ತಾ, ಮಿನಾಕ್ಶಿ. ೨೦೦೭. *ಲೇಬರ್ ವೆಲ್ಫ್ಯಾರ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ಸೆಕ್ಯೂರಿಟಿ ಇನ್ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ: ಡೀಪ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಡೀಪ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್ಸ್ ಪ್ರೈವೆಟ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್.

ಇಂಡಿಯನ್ ಲೇಬರ್ ಇಯರ್ ಬುಕ್. ೧೯೪೬.

ಇಂಟರ್ ಆಫ್ರಿಕನ್ ಲೇಬರ್ ಇನ್ಸ್ಟಿಟ್ಯೂಟ್. ೧೯೬೦. *ದ ಹ್ಯೂಮನ್ ಫ್ಯಾಕ್ಟರ್ಸ್ ಆಫ್ ಪ್ರೊಡಕ್ಟಿವಿಟಿ ಇನ್ ಆಫ್ರಿಕ:* ಆ ಪ್ರೈಮರಿ ಸರ್ವೆ. ಕಮಿಶನ್ ಫೋರ್ ಟೆಕ್ನಿಕಲ್ ಕೊಒಪರೇಶನ್ ಇನ್ ಆಫ್ರಿಕ. ಸೌತ್ ಆಫ್ ಸಹಾರಾ.

ಕಪೂರ್, ಎನ್.ಡಿ. ೨೦೦೭. *ಹ್ಯಾಂಡ್ ಬುಕ್ ಆಫ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿಯಲ್ ಲಾ.* ಟುವೆಲ್ತ್ ಅಪ್ಡೇಟೆಡ್ ಎಡಿಶನ್. ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ: ಸುಲ್ತಾನ್ ಚಂದ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಸನ್ಸ್. ಎಜ್ಯುಕೇಶನಲ್ ಪಬ್ಲಿಶರ್ಸ್.

ಕೌಲ್, ಎನ್.ಎನ್. ೧೯೫೬. *ಇಂಡಿಯ ಹ್ಯಾಂಡ್ ದಿ ಐ.ಎಲ್.ಒ.* ಡೆಲ್ಲಿ: ಮೆಟ್ರೊಪೊಲಿಟನ್ ಬುಕ್ ಕೊಒಪರೇಟಿವ್ (ಪ್ರೈವೆಟ್) ಲಿಮಿಟೆಡ್.

ಕೇರ್ಕಾಲ್ಡಿ. ಎಚ್.ಎಸ್. ೧೯೮೧. *ಲೇಬರ್ ಪ್ರಾಬಮ್ಸ್ ಇನ್ ಇಂಡಿಯ.* ಕ್ವೊಟೆಡ್ ಫ್ರಾಮ್ ಎಸ್. ಎನ್. ಮೆರೊತ್ರ. ಡೆಲ್ಲಿ: ಸುಲ್ತಾನ್ ಚಂದ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಕಂಪೆನಿ ಲಿಮಿಟೆಡ್.

ಖಾನ್, ಮುಮ್ತಾಜ್ ಅಹ್ಮದ್. ೧೯೮೧. *ಲೇಬರ್ ವೆಲ್ಫ್ಯಾರ್ ವರ್ಕ್ ಇನ್ ಇಂಡಿಯನ್ ರೆಲ್ವೇಸ್:* ಡಿಪಾರ್ಟ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಕನೊಮಿಕ್ಸ್. ಯುನಿವರ್ಸಿಟಿ ಆಫ್ ಗೊರಕ್ಪುರ್.

ಕಡ್ವೇಡ್ಕರ್, ಎಲ್.ಎಸ್. ೧೯೭೯. *ಹ್ಯಾಸ್ಪೆಕ್ಟ್ಸ್ ಆಫ್ ಪರ್ಸನೆಲ್ ಮ್ಯಾನೆಜ್ಮೆಂಟ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿಯಲ್ ರಿಲೇಶನ್ಸ್.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ: ಟಾಟ ಮ್ಯಾಕ್‌ಗ್ರೊ-ಹಿಲ್ ಪಬ್ಲಿಶಿಂಗ್ ಕಂಪೆನಿ ಲಿಮಿಟೆಡ್.

ಕುಮಾರ್, ಅನಿಲ್. ೨೦೦೩. *ಲೇಬರ್ ವೆಲ್ಫ್ಯಾರ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ಸೆಕ್ಯೂರಿಟಿ: ಹ್ಯಾವ್ಯಾರ್ನೆಸ್, ಇಂಪ್ಲಿಮೆಂಟೇಶನ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಯುಟಿಲಿಟಿ ಆಫ್ ಲೇಬರ್ ಲಾಸ್.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ: ಡೀಪ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಡೀಪ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್ಸ್ ಪ್ರೈವೆಟ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್.

ಕುಮಾರ್, ಅರುಣ್. ೨೦೦೯. *ಟ್ಯಾಕ್ಲಿಂಗ್ ದ ಕರೆಂಟ್ ಇಕನೊಮಿಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಫೈನಾನ್ಶಿಯಲ್ ಕ್ರೈಸಿಸ್: ಬಿಯೊಂಡ್ ಡಿಮಾಂಡ್ ಮ್ಯಾನೆಜ್ಮೆಂಟ್. ಸ್ಟ್ರಕ್ಚರಲ್ ಕಾಸಸ್.* ಇಕನೊಮಿಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪಾಲಿಟಿಕಲ್ ವೀಕ್ಲಿ. ವೊಲ್ಯುಮ್ ೪೪. ನಂಬರ್ ೧೩. ಮಾರ್ಚ್ ೨೮ – ಎಪ್ರಿಲ್ ೩. ಆ ಸಮೀಕ್ಷಾ ಟ್ರಸ್ಟ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್.

ಕುಮಾರ್, ಜಿನೆಂದರ್ ಎನ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಭೋಲ, ಅಜಯ್. ೨೦೦೮. *ಇಂಟರ್ನೇಶನಲ್ ಲೇಬರ್ ಆರ್ಗನೈಜೇಶನ್.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ: ರೇಗಲ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್ಸ್.

ಕುಮಾರಿ, ಅನಿತ. ೧೯೯೬. *ಆ ಸೊಶಿಯೊಲೊಜಿಕಲ್ ಸ್ಟಡಿ ಆಫ್ ಚೈಲ್ಡ್ ಲೇಬರ್ ಇನ್ ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಡಿಸ್ಟ್ರಿಕ್ಟ್:* ಆ ಥೀಸಿಸ್ ಸಬ್ಮಿಟೆಡ್ ಟು ದ ಮ್ಯಾಂಗಲೂರ್ ಯುನಿವರ್ಸಿಟಿ ಫೋರ್ ದಿ ಯವಾರ್ಡ್ ಆಫ್ ದ ಡಿಗ್ರಿ ಆಫ್ ಡೊಕ್ಟರ್ ಆಫ್ ಫಿಲೋಸೊಪಿ. ಮಂಗಳಗಂಗೊತ್ರಿ.

ಮಾರ್ಜಿತ್, ಸುಗಾತಾ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಕಾರ್, ಸೈಬಲ್. ೨೦೦೯. *ಆ ಕಂಟೆಪೊರರಿ ಪರ್ಸ್‌ಪೆಕ್ಟಿವ್ ಆನ್ ದ ಇನ್ಫೊರ್ಮಲ್ ಲೇಬರ್ ಮಾರ್ಕೆಟ್. ಥಿಯರಿ, ಪಾಲಿಸಿ ಹ್ಯಾಂಡ್ ದಿ ಇಂಡಿಯನ್ ಎಕ್ಸ್‌ಪೀರಿಯನ್ಸ್.* ಇಕನೊಮಿಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪಾಲಿಟಿಕಲ್ ವೀಕ್ಲಿ. ವೊಲ್ಯುಮ್ ೪೪. ನಂಬರ್ ೧೪. ಎಪ್ರಿಲ್ ೪-೧೦. ಆ ಸಮೀಕ್ಷಾ ಟ್ರಸ್ಟ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್.

ವೊಂಗ, ಎಮ್.ಎಲ್. ೧೯೮೦. *ಇಂಪ್ಲಿಮೆಂಟೆಶನ್ ಆಫ್ ಲೇಬರ್ ಲಾಸ್ ಇನ್ ಹರ್ಯಾಣ.* ಅನ್‌ಪಬ್ಲಿಶ್ಡ್ ಥೀಸಿಸ್ ಸಬ್ಮಿಟೆಡ್ ಟು ಪಂಜಾಬಿ ಯುನಿವರ್ಸಿಟಿ. ಪಟಿಯಾಲ.

ಮೂರ್ತಿ, ಎಮ್.ವಿ. ೧೯೫೦. *ಲೇಬರ್ ವೆಲ್ಫ್ಯಾರ್.* ಇಂಡಿಯನ್ ಜರ್ನಲ್ ಆಫ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ವರ್ಕ್. ವೊಲ್ಯುಮ್ ೧೧. ನಂಬರ್ ೩.

ಮೊರಾಲೆಸ್, ಟಿ ಅರ್ಮಾಂದೊ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಬ್ರ್ಯಾಡ್ಫೋರ್ಡ್, ಡಬ್ಲ್ಯು. ಶೆಫೊರ್ (ಈಡಿ.) ೧೯೯೮. *ಸೊಶಿಯಲ್ ವರ್ಕ್. ಆ ಪ್ರೊಫೆಶನ್ ಆಫ್ ಮೆನಿ ಫೇಸಸ್.* ಎಡಿಶನ್ ೮. ಯುನೈಟೆಡ್ ಸ್ಟೇಟ್ಸ್ ಆಫ್ ಅಮೇರಿಕ. ಆಲೀನ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಬೇಕನ್. ಅ ವಿಯಾಕೊಮ್ ಕಂಪೆನಿ.

ಮುತಲಿಕ್, ದೇಸಾಯಿ ಎಸ್.ಎಸ್. ಹ್ಯಾಂಡ್ ರೈಸೀಕರ್, ಬಿ.ಆರ್. ೧೯೮೦. *ಲೇಬರ್ ವೆಲ್ಫ್ಯಾರ್, ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿಯಲ್ ರಿಲೇಶನ್ಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಟ್ರೇಡ್ ಯುನಿಯನಿಸಮ್.* ಬಾಂಬೆ. ನೋಬಲ್ ಪಬ್ಲಿಶಿಂಗ್ ಹೌಸ್.

ನಾಖೇನ್, ದಿಲಿಫ್ ಎಮ್. ೨೦೦೯. *ದ ಫೇಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ ಅನ್ಇನ್ಕೋರ್ಪರೇಟೆಡ್. ದ ಕ್ರೈಸಿಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಇಂಡಿಯ.* ಇಕನೊಮಿಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪಾಲಿಟಿಕಲ್ ವೀಕ್ಲಿ. ವೊಲ್ಯುಮ್ ೪೪. ನಂಬರ್ ೧೩. ಮಾರ್ಚ್ ೨೮– ಏಪ್ರೀಲ್ ೩. ಆ ಸಮೀಕ್ಷಾ ಟ್ರಸ್ಟ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್.

ನಾಯಕ್, ಪುಲಿನ್ ಬಿ. ೨೦೦೯. *ಅನಾಟಮಿ ಆಫ್ ದ ಫೈನಾನ್ಶಿಯಲ್ ಕ್ರೈಸಿಸ್: ಬಿಟ್ವೀನ್ ಕೈನ್ಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಶಮ್ಪೀಟರ್. ಲಾರ್ನಿಂಗ್ ಫ್ರಾಮ್ ದ ಫಾಸ್ಟ್.* ಇಕನೊಮಿಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪಾಲಿಟಿಕಲ್ ವೀಕ್ಲಿ. ವೊಲ್ಯುಮ್ ೪೪. ನಂಬರ್ ೧೩. ಮಾರ್ಚ್ ೨೮– ಏಪ್ರೀಲ್ ೩. ಆ ಸಮೀಕ್ಷಾ ಟ್ರಸ್ಟ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್.

ಪಾಯಸ್, ರಿಚರ್ಡ್. ೨೦೦೪. *ಶೆಡ್ಯೂಲ್ಡ್ ಕಾಸ್ಟ್ಸ್. ಅ ಸ್ಟಡಿ ಇನ್ ಎಂಪ್ಲೊಯ್ಮೆಂಟ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ಮೊಬಿಲಿಟಿ.* ಮ್ಯಾಂಗಲೂರ್: ಮಂಗಳ ಪಬಿಕೇಶನ್ಸ್.

ಪಾಯಸ್, ರಿಚರ್ಡ್ (ಇಡಿ.) ೨೦೦೮. *ಸೊಶಿಯಲ್ ಇನ್ಸ್ಟಿಟ್ಯೂಶನ್ಸ್.* ಮ್ಯಾಂಗಲೂರ್: ಮಂಗಳ ಪಬಿಕೇಶನ್ಸ್.

ರಾವತ್, ಬಿ.ಡಿ. ೧೯೮೮. *ಲೇಬರ್ ವೆಲ್ಫಾರಿಸಮ್ ಇನ್ ಇಂಡಿಯ. ಪ್ರಾಬಮ್ಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ಪ್ರಾಸ್ಪೆಕ್ಟ್ಸ್.* ಜೈಪುರ್: ಆರ್ಬಿಎಸ್ಎ ಪಬ್ಲಿಶರ್ಸ್.

ರೈನರ್, ಟೊಸ್ಟೊರ್ಫ್. ೨೦೦೫. *ದಿ ಇಂಟರ್ನ್ಯಾಶನಲ್ ಟ್ರೆಡ್ಯುನಿಯನ್ ಮೂವ್ಮೆಂಟ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ದ ಫೌಂಡಿಂಗ್ ಆಫ್ ದಿ ಇಂಟರ್ನ್ಯಾಶನಲ್ ಲೇಬರ್ ಆರ್ಗನೈಜೇಶನ್.* ಇಂಟರ್ನ್ಯಾಶನಲ್ ರಿವೀವ್ ಆಫ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ಹಿಸ್ಟ್ರಿ.

ಸಚ್ದೇವ್. ೧೯೭೩. *ಸಿಂಪ್ಲ್ ಸ್ಟಡಿ ಆಫ್ ಲೇಬರ್ ಪ್ರಾಬಮ್ಸ್.* ಅಜಂತ ಬುಕ್ ಪಬ್ಲಿಶಿಂಗ್ ಹೌಸ್.

ಸಮಾಧಾರ್, ರಣಬೀರ್. ೨೦೦೯. *ಪ್ರಿಮಿಟಿವ್ ಅಕ್ಯುಮಿಲೇಶನ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಸಮ್ ಹ್ಯಾಸ್ಪೆಕ್ಟ್ಸ್ ಆಫ್ ವರ್ಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಲೈಫ್ ಇನ್ ಇಂಡಿಯ.* ಸ್ಪೆಶಲ್ ಆರ್ಟಿಕಲ್. ಇಕನೊಮಿಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪಾಲಿಟಿಕಲ್ ವೀಕ್ಲಿ. ವೊಲ್ಯುಮ್ ೪೪. ನಂಬರ್ ೧೮. ಮೆ ೨. ಆ ಸಮೀಕ್ಷಾ ಟ್ರಸ್ಟ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್.

ಸಕ್ಸೇನ, ಆರ್.ಸಿ. ೧೯೮೧. *ಲೇಬರ್ ಪ್ರಾಬಮ್ಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಸೊಶ್ಯಲ್ ವೆಲ್ಫ್ಯಾರ್.*

ಶಂಕರ್ ರಾವ್, ಚ.ನ. ೧೯೯೯–೨೦೦೦. *ಭಾರತದ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು.* ಜೈ ಭಾರತ್ ಪ್ರಕಾಶನ. ಮಂಗಳೂರು.

ಶರ್ಮ, ಎ.ಎಮ್. ೧೯೯೩. *ಲೇಬರ್ ಹ್ಯಾಡ್ಮಿನಿಸ್ಟ್ರೇಶನ್ ಇನ್ ಇಂಡಿಯ.* ಬಾಂಬೆ: ಹಿಮಾಲಯ ಪಬ್ಲಿಶಿಂಗ್ ಹೌಸ್.

ಸಿಂಗ್, ಬಿ.ಡಿ. ೨೦೦೭. *ಲೇಬರ್ ಲಾಸ್ ಫೊರ್ ಮ್ಯಾನೆಜರ್ಸ್.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ: ಎಕ್ಸೆಲ್ ಬುಕ್ಸ್.

ಶ್ರಿವಾಸ್ತವ, ಶರ್ಬ್ಯಾತಿ ದೇವಿ. ೧೯೭೪. *ಲೇಬರ್ ವೆಲ್ಫ್ಯಾರ್ ಇನ್ ಕಾಟನ್ ಟೆಕ್ಸ್‌ಟೈಲ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿ ಇನ್ ಉತ್ತರ್ ಪ್ರದೇಶ್.* ಡಿಪಾರ್ಟ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಸೊಶಿಯೊಲೊಜಿ. ಲಕ್ನೊ ಯುನಿವರ್ಸಿಟಿ.

ಸ್ಟರೊಕ್, ಜೆ. ೧೮೯೪. *ಮೆಡ್ರಾಸ್ ಡಿಸ್ಟ್ರಿಕ್ಟ್ ಮ್ಯಾನ್ಯುವಲ್ಸ್ ಸೌತ್ ಕೆನರಾ.* ಮೆಡ್ರಾಸ್. ದ ಸುಪ್ರಿಂಡೆಂಟ್. ಗವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಪ್ರೆಸ್.

ಟನ್ಡನ್, ಬಿ.ಕೆ. ೧೯೭೩. *ಕಲೆಕ್ಟಿವ್ ಬಾರ‍್ಗೆಯ್ನಿಂಗ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ದಿ ಇಂಡಿಯನ್ ಸೀನ್.* ಡೆಲ್ಲಿ: ಸುಲ್ತಾನ್ ಚಂದ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಸನ್ಸ್.

ತಿವಾರಿ, ರಾಮ್ ತೆರಾಥ್. ೧೯೭೧. *ಲೇಬರ್ ಪ್ರೊಡಕ್ಟಿವಿಟಿ ಇನ್ ಇಂಡಿಯನ್ ಕಾಟನ್ ಟೆಕ್ಸ್‌ಟೈಲ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿ.* ಥಿಸಿಸ್ ಸಬ್ಮಿಟೆಡ್ ಟು ದ ಡಿಪಾರ್ಟ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಕನಾಮಿಕ್ಸ್. ಲಕ್ನೊ ಯುನಿವರ್ಸಿಟಿ. ಲಕ್ನೊ.

ತ್ರಿಪಾತಿ, ಎಸ್.ಎನ್ (ಈಡಿ.) ೧೯೯೬. *ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ಼್ಡ್ ವಿಮೆನ್ ಲೇಬರ್ ಇನ್ ಇಂಡಿಯ.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ: ಡಿಸ್ಕವರಿ ಪಬ್ಲಿಶಿಂಗ್ ಹೌಸ್.

ತ್ಯಾಗಿ, ಬಿ.ಪಿ. ೨೦೦೪. *ಲೇಬರ್ ಇಕನೊಮಿಕ್ಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ವೆಲ್ಫ್ಯಾರ್.* ನೈನ್ತ್ ಎಡಿಷನ್.

ಯಾದವ್, ಎಲ್.ಬಿ. ೨೦೦೦. *ರಿಡಿಂಗ್ಸ್ ಇನ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಲೇಬರ್ ವೆಲ್ಫ್ಯಾರ್.* ಫಸ್ಟ್ ಎಡಿಷನ್. ವೊಲ್ಯುಮ್ ೩.

ಅಧ್ಯಾಯ ೨

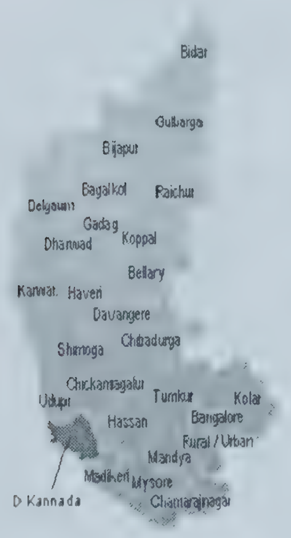
ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆ ಮತ್ತು ದುಡಿಮೆ

ಅಧ್ಯಾಯ ೨

ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆ ಮತ್ತು ದುಡಿಮೆ

ದುಡಿಮೆಯ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ದುಡಿಮೆಯ ಕ್ಷೇಮಾಭ್ಯುದಯದ ಚರಿತ್ರೆಯೊಂದಿಗೆ ಅದು ಊರ್ಜಿತಗೊಂಡ ಕಾಲದಿಂದ ಹಿಡಿದು ಇಂದಿನವರೆಗೆ ಮುಂದುವರಿದ ರೀತಿಯನ್ನು ಜಾಗತಿಕ ದೃಷ್ಟಿಕೋನದಿಂದ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತವಾಗಿ ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ಹಿಂದಿನ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ನಡೆಸಲಾಗಿದೆ. ಪ್ರಸ್ತುತ ಅಧ್ಯಾಯವು ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯ ದುಡಿಮೆಯ ಇತಿಹಾಸವನ್ನು ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸಿ ಸಂವಾದಿಗಳ ಕಿರುಪರಿಚಯವನ್ನು ನೀಡಲಿದೆ.

ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯು (ಹಿಂದಿನ ಸೌತ್ ಕೆನರಾ ಜಿಲ್ಲೆ) ಭಾರತದ ಪಶ್ಚಿಮ ಕರಾವಳಿಯಲ್ಲಿ ಮುಂಬೈ ಮತ್ತು ಕನ್ಯಾಕುಮಾರಿಯ ನಡುವೆ ಇರುವಂತಹ ಕರ್ನಾಟಕದ ದಕ್ಷಿಣ ಕರಾವಳಿ ಜಿಲ್ಲೆಯಾಗಿದೆ. ಇದರ ವಿಸ್ತೀರ್ಣವು ೪೭೭೦ ಚದರ ಕಿ.ಮಿ. (*ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಡಿಸ್ಟ್ರಿಕ್ಟ್ ಆಟ್ ಎ ಗ್ಲಾನ್ಸ್* ೨೦೦೯-೧೦ : ೬).



ನಕ್ಷೆ ೧ ಕರ್ನಾಟಕ



ನಕ್ಷೆ ೨ ಭಾರತ

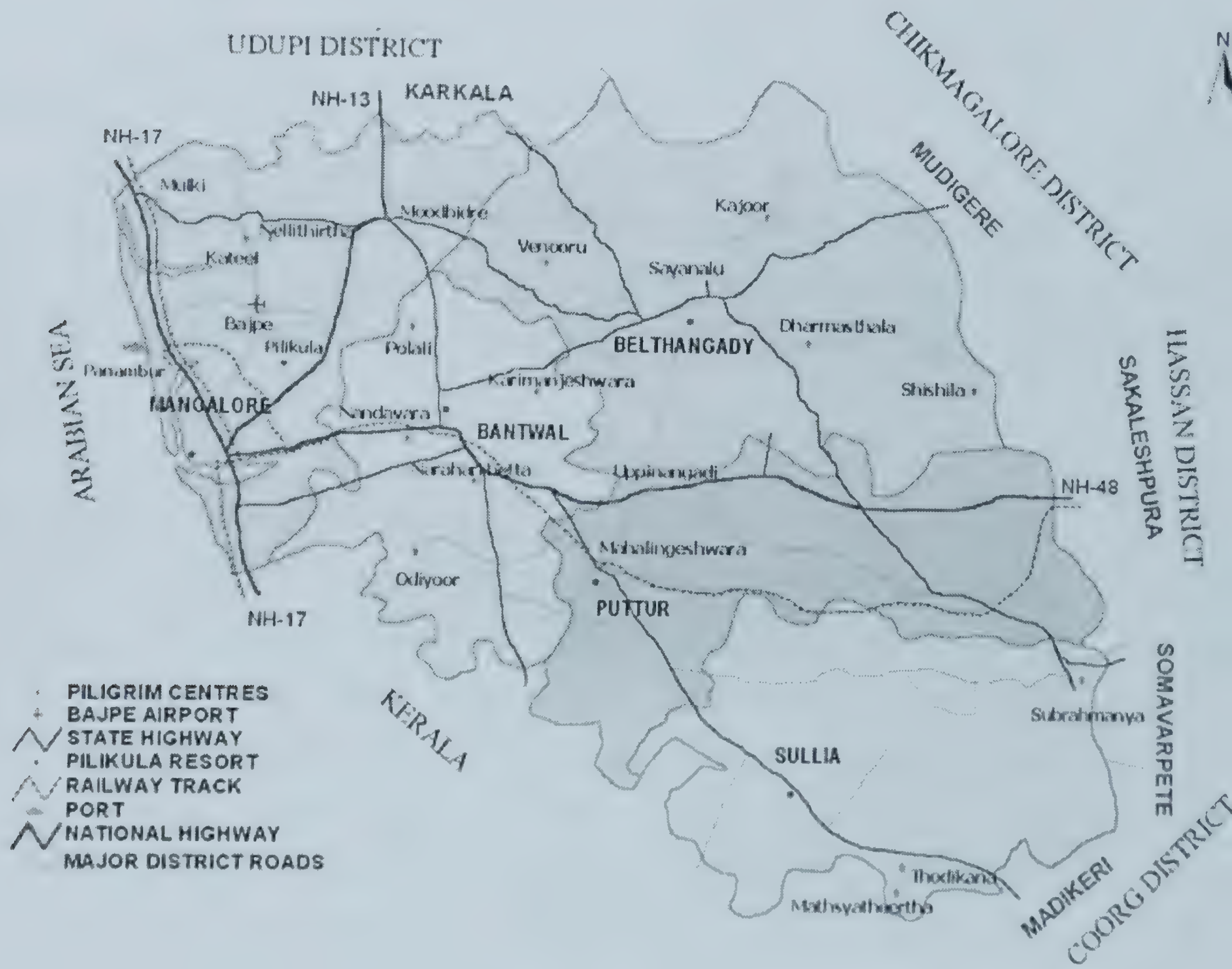
ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯು ೧೨ ೫೭ ಮತ್ತು ೧೩ ೫೦ ಉತ್ತರ ಅಕ್ಷಾಂಶ ಹಾಗೂ ೭೪ ಮತ್ತು ೭೫ ೫೦ ಪೂರ್ವ ರೇಖಾಂಶದ ನಡುವೆ ಇದೆ. ಇದು ಸುಮಾರು ೧೭೭ ಕಿಲೋಮೀಟರಗಳಷ್ಟು ಉದ್ದವಿದೆ ಮತ್ತು ಇದರ ಅಗಲವು ಅತ್ಯಂತ ಕಿರಿದಾದ ಭಾಗದಲ್ಲಿ ೪೦ ಕಿಲೋಮೀಟರ ಹಾಗೂ ಅತ್ಯಂತ ಹಿರಿದಾದ ಭಾಗದಲ್ಲಿ ೮೦ ಕಿಲೋಮೀಟರಗಳಷ್ಟು ಇದೆ (ಡಬ್ಲ್ಯೂಡಬ್ಲ್ಯೂಡಬ್ಲ್ಯೂ. ಗೂಗಲ್.ಕಾಮ್: *ಡಿಸ್ಟ್ರಿಕ್ಟ್ ಪ್ರೊಫೈಲ್*).

ಉತ್ತರದಿಂದ ದಕ್ಷಿಣಕ್ಕೆ ಇದು ಉದ್ದನೆಯ ತೆಳ್ಳಗಿನ ಭೂಪ್ರದೇಶವಾಗಿದ್ದು ಪೂರ್ವದಿಂದ ಪಶ್ಚಿಮಕ್ಕೆ ಪಶ್ಚಿಮ ಘಟ್ಟಗಳಿಂದ ಅರೇಬಿಯಾ ಸಮುದ್ರದವರೆಗೆ ಚಾಚಿಕೊಂಡಿರುವ ಕೆಳಪ್ರಸ್ಥಭೂಮಿಯಾಗಿದೆ. ಇದರ ಬಹುತೇಕ ಉದ್ದನೆಯ ಭಾಗವು

ಸಮುದ್ರತೀರದಲ್ಲಿ ಇದೆ. ಅನೇಕ ನದಿಗಳು ಮತ್ತು ಹೊಳೆಗಳನ್ನೊಳಗೊಂಡ ಈ ಜಿಲ್ಲೆಯು ಚಿತ್ರವತ್ತಾದ ವಿಭಿನ್ನ ದೃಶ್ಯಾವಳಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ (*ಡಿಸ್ಟ್ರಿಕ್ಟ್ ಇಂಡಿಕೇಟರ್ಸ್*, ಸೆನ್ಸಸ್ ೨೦೦೧).

ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯು ಉತ್ತರ ಭಾಗದಲ್ಲಿ ಉಡುಪಿ ಜಿಲ್ಲೆ, ಈಶಾನ್ಯದಲ್ಲಿ ಚಿಕ್ಕಮಗಳೂರು ಜಿಲ್ಲೆ, ಪೂರ್ವದಲ್ಲಿ ಹಾಸನ ಜಿಲ್ಲೆ, ವಾಯುವ್ಯದಲ್ಲಿ ಕೊಡಗು ಜಿಲ್ಲೆ ಮತ್ತು ದಕ್ಷಿಣದಲ್ಲಿ ಕೇರಳ ರಾಜ್ಯದ ಕಾಸರಗೋಡು ಜಿಲ್ಲೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ. ಈ ಜಿಲ್ಲೆಯನ್ನು ಪಶ್ಚಿಮದಲ್ಲಿ ಆವರಿಸಿಕೊಂಡು ಅರೇಬಿಯ ಸಮುದ್ರವಿದೆ. ಈ ಜಿಲ್ಲೆಯ ರಾಜಧಾನಿ ಹಾಗೂ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಕೇಂದ್ರ ಕಾರ್ಯಸ್ಥಾನ ಮಂಗಳೂರು.

ನಕ್ಷೆ: ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆ



ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡದ ಭೌತಿಕ ಲಕ್ಷಣಗಳು ಮೂರು ಪ್ರಮುಖ ಪ್ರದೇಶಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿವೆ. ಅವುಗಳೆಂದರೆ, ಕರಾವಳಿ ಪ್ರದೇಶ, ಒಳನಾಡು ಪ್ರದೇಶ ಮತ್ತು ಮಲೆನಾಡು ಪ್ರದೇಶ. ಮಂಗಳೂರು ತಾಲೂಕು ಕರಾವಳಿ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಇದೆ. ಕರಾವಳಿ ಪ್ರದೇಶದ ಪ್ರಮುಖ ಬೆಳೆಗಳು ಭತ್ತ, ಬೇಳೆಕಾಳುಗಳು, ಕಬ್ಬು ಮತ್ತು ತೆಂಗಿನಕಾಯಿ. ಜಿಲ್ಲೆಯ ಒಳನಾಡು ಪ್ರದೇಶವು

ಗುಡ್ಡಗಳನ್ನೊಳಗೊಂಡ ಬಂಟ್ವಾಳ, ಪುತ್ತೂರು ಮತ್ತು ಬೆಳ್ತಂಗಡಿ ತಾಲೂಕಿನ ಕೆಲವು ಭಾಗಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ. ತೆಂಗಿನಕಾಯಿ, ಅಡಿಕೆ ಮತ್ತು ರಬ್ಬರ್ ಈ ಪ್ರದೇಶದ ಬೆಳೆಗಳು. ದಟ್ಟ ಅರಣ್ಯಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಮಲೆನಾಡು ಪ್ರದೇಶ ತನ್ನ ಹಸಿರುರಾಜಿಗೆ ಹೆಸರುವಾಸಿಯಾಗಿದೆ. ಸುಳ್ಯ ಮತ್ತು ಬೆಳ್ತಂಗಡಿಯ ಕೆಲವು ಭಾಗಗಳು ಈ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿವೆ.

ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ವಾಸವಾಗಿರುವ ಬಹುಪಾಲು ಜನರ ಮಾತೃಭಾಷೆ ತುಳು. ಕನ್ನಡ, ಕುಂದಾಪುರ ಕನ್ನಡ (ಕುಂದಕನ್ನಡ) ಹವ್ಯಕ ಕನ್ನಡ (ಆದಿಶಂಕರಾಚಾರ್ಯರು ಬೋಧಿಸಿದ ಅದ್ವೈತ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಅನುಯಾಯಿಗಳಾಗಿರುವ ಹವ್ಯಕ ಬ್ರಾಹ್ಮಣರ ಆಡುಭಾಷೆ), ಅರೆಭಾಷೆ ಕನ್ನಡ (ಕೊಡುಗು ಜಿಲ್ಲೆಯ ಮಡಿಕೇರಿ, ಸೋಮವಾರಪೇಟೆ ಮತ್ತು ಕುಶಾಲನಗರಗಳ ಸ್ಥಳೀಯರು ಮತ್ತು ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡದ ಸುಳ್ಯದ ಗೌಡ ಸಮುದಾಯವರ ಭಾಷೆ. ಇದನ್ನು ಗೌಡ ಕನ್ನಡವೆಂದು ಕೂಡಾ ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ), ಬ್ಯಾರಿ ಭಾಷೆ (ಮುಸ್ಲಿಮ್ ಸಮುದಾಯಗಳ ಭಾಷೆ), ಮತ್ತು ಕೊಂಕಣಿ ಭಾಷೆಯನ್ನು ಮಾತೃಭಾಷೆಯಾಗುಳ್ಳ ಗಣನೀಯ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಜನರು ಈ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಇದ್ದಾರೆ. ಜಿಲ್ಲೆಯ ಬಹುಪಾಲು ಮಂದಿ ಇಂಗ್ಲಿಷ್, ಕನ್ನಡ ಮತ್ತು ಹಿಂದಿ ಭಾಷೆಗಳನ್ನು ಅರ್ಥ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬಲ್ಲವರಾಗಿದ್ದಾರೆ.

ಮಲೆಯಾಳಿ ಸಾಹಿತ್ಯದಲ್ಲಿ ಕೇರಳ ರಾಜ್ಯದ ಕಾಸರಗೋಡು ಜಿಲ್ಲೆಯ ಚಂದ್ರಗಿರಿ ನದಿಯಿಂದ ಉತ್ತರ ಕನ್ನಡದ ಗೋಕರ್ಣದವರೆಗಿನ ಪ್ರದೇಶವನ್ನು ತುಳುನಾಡೆಂದು ವರ್ಣಿಸಲಾಗಿದೆ. ಆದರೆ, ಇಂದು ತುಳು ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಸರಹದ್ದು ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಮತ್ತು ಉಡುಪಿ ಜಿಲ್ಲೆಗಳಿಗೆ ಸೀಮಿತಗೊಂಡಿದೆ. (*ಡಬ್ಲ್ಯೂಡಬ್ಲ್ಯೂಡಬ್ಲ್ಯೂ.ಗೂಗಲ್.ಕಾಮ್: ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಡಿಸ್ಟ್ರಿಕ್ಟ್*).

೨.೧ ಚಾರಿತ್ರಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆ

ಜಿಲ್ಲೆಯ ಹೆಸರಾದ 'ಕೆನರಾ' 'ಕನ್ನಡ' ಅಥವಾ 'ಕರ್ಣಾಟ'ವು ದ್ರಾವಿಡ ಶಬ್ದ 'ಕೆರ್'(ಕಪ್ಪು) ಮತ್ತು 'ನಾಡು' (ದೇಶ)ದಿಂದ ಉತ್ಪತ್ತಿ ಹೊಂದಿರುವುದಾಗಿದೆ. 'ಕರ್ಣಾಟ' ಎಂಬುದು ಕ್ರಮೇಣ ಅಪಭ್ರಂಶವಾಗಿ 'ಕನ್ನಡ'ವಾಯಿತು. 'ಕೆನರಾ' ಎಂಬ ಆಂಗ್ಲ ಹೆಸರು ಪಶ್ಚಿಮ ಕರಾವಳಿಗೆ ಸೀಮಿತವಾಗಿದೆ. ೧೮೬೦ಕ್ಕಿಂತ ಹಿಂದೆ ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡವು ಮದ್ರಾಸ್ ಪ್ರಾಂತ್ಯದ (ಪ್ರೆಸಿಡೆನ್ಸಿ) ಆಡಳಿತ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿದ್ದ ಕೆನರಾ ಹೆಸರಿನ ದೊಡ್ಡ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಒಂದು ಭಾಗವಾಗಿತ್ತು. ೧೮೬೦ರಲ್ಲಿ ಬ್ರಿಟಿಷರು ಈ ಪ್ರದೇಶವನ್ನು ಸೌತ್ ಕೆನರಾ ಮತ್ತು ನಾರ್ತ್ ಕೆನರಾ ಎಂದು ವಿಂಗಡಿಸಿದರು. ಸೌತ್ ಕೆನರಾವನ್ನು ಮದ್ರಾಸ ಪ್ರಾಂತ್ಯಕ್ಕೆ ಉಳಿಸಿಕೊಂಡು ೧೮೬೨ರಲ್ಲಿ ನಾರ್ತ್ ಕೆನರಾವನ್ನು ಬಾಂಬೆ ಪ್ರಾಂತ್ಯಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸಲಾಯಿತು. (ಸ್ಟರಕ್ ೧೮೯೪: ೧).

ಹೀಗೆ ಆ ಕಾಲದಲ್ಲಿ ವಿಭಜಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯು ಈಗಿನ ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ, ಉಡುಪಿ ಮತ್ತು ಕಾಸರಗೋಡು ಪ್ರದೇಶವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿತ್ತು. ೧೯೫೬ರಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯಗಳ ಮರುಸಂಘಟನೆಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕಾಸರಗೋಡನ್ನು ಪ್ರತ್ಯೇಕಿಸಿ ಕೇರಳ ರಾಜ್ಯದ

ಹೊಸಜಿಲ್ಲೆಯಾಗಿ ವರ್ಗಾಯಿಸಲಾಯಿತು ಮತ್ತು ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡವನ್ನು ಮೈಸೂರು ರಾಜ್ಯಕ್ಕೆ ವರ್ಗಾಯಿಸಲಾಯಿತು (ಇಂದಿನ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ).

೧೯೭೭ರಲ್ಲಿ 'ಸೌತ್ ಕೆನರಾ' ಹೆಸರನ್ನು ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡವಾಗಿ ಬದಲಾಯಿಸಲಾಯಿತು. ಪ್ರಾರಂಭದಲ್ಲಿ ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯು ಎಂಟು ತಾಲೂಕುಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿತ್ತು. ಇವುಗಳನ್ನು ಮೂರು ಕಂದಾಯ ಉಪವರ್ಗಗಳಾಗಿ ವಿಂಗಡಿಸಲಾಗಿತ್ತು. ಅವುಗಳೆಂದರೆ ಕುಂದಾಪುರ, ಮಂಗಳೂರು ಮತ್ತು ಪುತ್ತೂರು. ಜಿಲ್ಲೆಯ ಎಂಟು ತಾಲೂಕುಗಳು –ಬಂಟ್ವಾಳ, ಬೆಳ್ತಂಗಡಿ, ಕಾರ್ಕಳ, ಕುಂದಾಪುರ, ಮಂಗಳೂರು, ಪುತ್ತೂರು, ಸುಳ್ಯ ಮತ್ತು ಉಡುಪಿ. ನಂತರ ೧೯೯೭ರಲ್ಲಿ ಆಡಳಿತವನ್ನು ಸುಗಮಗೊಳಿಸುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರಕಾರವು ಅಗಾಧವಾಗಿದ್ದ ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯನ್ನು ಉಡುಪಿ ಮತ್ತು ಈಗಿನ ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯಾಗಿ ವಿಭಜಿಸಿತು (ಮುಕುಂದ ೨೦೦೨: ೧೧). ಜಿಲ್ಲೆಯ ಉತ್ತರ ಭಾಗದಲ್ಲಿರುವ ಮೂರು ತಾಲೂಕುಗಳಾದ ಕುಂದಾಪುರ, ಉಡುಪಿ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಕಳ ಈಗ ಉಡುಪಿ ಜಿಲ್ಲೆಯಾಗಿ, ಉಳಿದ ಐದು ತಾಲೂಕುಗಳು ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯಾದವು.

ಕೋಷ್ಟಕ ೨.೧

ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಜನಸಂಖ್ಯೆ ೧೯೬೧ರಿಂದ ೨೦೦೧ರ ತನಕ

ಜನಗಣತಿಯ ವರ್ಷ	ಜನಸಂಖ್ಯೆ	ಶೇಕಡಾವಾರು ಬೆಳವಣಿಗೆ
೧೯೬೧	೧೫,೬೩,೮೩೭	–
೧೯೭೧	೧೯,೩೯,೩೧೫	೨೪
೧೯೮೧	೨೩,೭೬,೭೨೪	೫೨
೧೯೯೧	೨೬,೯೪,೨೬೪	೭೨
೨೦೦೧	೧೮,೯೭,೭೩೦*	–

* ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಮತ್ತು ಉಡುಪಿ ಜಿಲ್ಲೆಗಳ ವಿಂಗಡನೆಯ ಬಳಿಕ.

ಜಿಲ್ಲೆಯ ಜನಸಂಖ್ಯಾ ಬೆಳವಣಿಗೆ ಪ್ರಮಾಣವು ೧೯೬೧ರಿಂದ ೨೦೦೧ವರೆಗೆ ಏರುತ್ತಲೇ ಹೋಯಿತು. ಇದು ೧೯೭೧ರಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೨೪ರಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಾದರೆ ೧೯೮೧ರಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೫೨ರಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ಕಂಡಿತು. ೧೯೯೧ರಲ್ಲಿ ೭೨ ಶೇಕಡಾ ಹೆಚ್ಚಾಗಿದೆ (ಡಬ್ಲ್ಯೂ ಡಬ್ಲ್ಯೂ ಡಬ್ಲ್ಯೂ. ಗೂಗಲ್.ಕಾಮ್: *ಸ್ಟೇಟಿಸ್ಟಿಕ್ಸ್ ಆಫ್ ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಡಿಸ್ಟ್ರಿಕ್ಟ್*). ೨೦೦೧ ರ ಜನಗಣತಿಯ ಸಾಮಾಜಿಕ ಜನಸಂಖ್ಯಾ ಮಾಹಿತಿಯ ಪ್ರಕಾರ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಒಟ್ಟು ಜನಸಂಖ್ಯೆ ೧೮,೯೭,೭೩೦. ಇದರಲ್ಲಿ ಪುರುಷರು ೯,೩೮,೪೩೪ ಮತ್ತು ಸ್ತ್ರೀಯರು ೯,೫೯,೨೯೬. ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ವಾಸಿಸುವವರು ೧೧,೬೮,೪೨೮, ನಗರ ಪ್ರದೇಶದ ನಿವಾಸಿಗಳು

೭,೨೯,೩೦೨. ದುಡಿಮೆದಾರರ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆ ೧೧,೪೨,೬೭೩. ಜಿಲ್ಲೆಯ ಒಟ್ಟು ಭೂಪ್ರದೇಶ ೪,೭೭,೧೪೯ ಹೆಕ್ಟೇರುಗಳು.

ಹಿಂದು ಜನಸಂಖ್ಯೆಯು ಅನೇಕ ಜಾತಿಗಳಾಗಿ ವಿಭಜಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿದೆ. ೨೦೦೧ರ ಜನಗಣತಿಯಲ್ಲಿ ಉಲ್ಲೇಖಿತವಾದ ಜಾತಿಗಳೆಂದರೆ ಬಿಲ್ಲವರು, ಬ್ರಾಹ್ಮಣರು, ಬಂಟರು, ಹೊಲೆಯರು, ಗೌಡರು, ದೇವಾಡಿಗರು, ಕುಶಲಕರ್ಮಿ ಜಾತಿಗಳು, ಕ್ಷೌರಿಕರು ಮತ್ತು ಇತರ ಹೊಲಿಗೆ ವೃತ್ತಿಯವರು (ಸಿಂಪಿಗ ಇತ್ಯಾದಿ), ಅಗಸರು ಮತ್ತು ಗಾಣಿಗ, ಕುಂಬಾರ, ಮೊಗವೀರ, ಸಮಗಾರ, ಮರಾಠ, ನಾಯರಿ, ಕ್ಷತ್ರಿಯ ಹಾಗೂ ಇತರ ಹಿಂದೂ ಜಾತಿಗಳು.

೨.೨ ವಸಾಹತುಪೂರ್ವ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ದುಡಿಮೆ

ಕ್ರಿಸ್ತಪೂರ್ವ ೧೦,೦೦೦ ವರ್ಷಗಳಷ್ಟು ಹಿಂದೆ ಪೂರ್ವ ಶಿಲಾಯುಗ ಅಥವಾ ಪುರಾತನ ಶಿಲಾಯುಗದ ಕಾಲದಲ್ಲಿ ಆದಿಜನವಸತಿಯು ಪಶ್ಚಿಮಘಟ್ಟದಲ್ಲಿ (ಈಗಿನ ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡದ ಭಾಗದಲ್ಲಿ) ಇದ್ದುದನ್ನು ಪತ್ತೆಹಚ್ಚಲಾಗಿದೆ. ನೇತ್ರಾವತಿಯ ನದಿಕಣಿವೆ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ (ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ) ಕಲ್ಲಿನ ಉಪಕರಣಗಳು ದೊರೆತಿವೆ. ಶಿಲಾಯುಗ ಮತ್ತು ನವಶಿಲಾಯುಗದ ನಡುವಿನ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ (ಕ್ರಿ.ಪೂ. ೧೦,೦೦೦–೩೦೦೦) ಬೇಟೆಗಾರರು ಮತ್ತು ಆಹಾರ ಸಂಗ್ರಹಕಾರರು ಆಹಾರ ಬೆಳೆಯುವ ವರ್ಗಗಳಾಗಿ ಪರಿವರ್ತನೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದರು. ನವಶಿಲಾಯುಗದಲ್ಲಿ (ಕ್ರಿ.ಪೂ. ೩೦೦೦–೧೦೦೦) ದಕ್ಷಿಣ ಪ್ರಸ್ಥಭೂಮಿಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಕೃಷಿ ಮತ್ತು ಹುಲ್ಲುಗಾವಲು ಬೆಳೆಸುವುದು ಚಾಲನೆಯಲ್ಲಿತ್ತು.

ಕ್ರಿಸ್ತಪೂರ್ವ ಎರಡನೆಯ ಶತಮನದ ಕೊನೆಭಾಗದಲ್ಲಿ ನವಶಿಲಾಯುಗದ ಜನರು ತಮ್ಮ ಕಲ್ಲಿನ ಕೊಡಲಿಗಳೊಂದಿಗೆ ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡದ ಪಶ್ಚಿಮ ಘಟ್ಟಗಳಿಂದ ಕರಾವಳಿಗೆ ಬಂದು ಪ್ರಾಯಶಃ ಹೊಡಿ ಮತ್ತು ಸುಡು ವಿಧಾನದಿಂದ ಉಳುಮೆ (ಬೇಸಾಯವನ್ನು)ಯನ್ನು ಕೈಗೊಂಡರು. ಬೇಸಾಯಕ್ಕೆ ಅರಣ್ಯ ನಾಶ ಅನಿವಾರ್ಯವಾಗಿತ್ತು. ಆದರೆ ಕಾಡಿನ ಪಾವಿತ್ರ್ಯತೆಯ ಕುರಿತು ಅತಿಯಾದ ನಂಬಿಕೆ ಕೂಡಾ ಅವರಲ್ಲಿತ್ತು.

ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡದವರು ಮೂಲತಃ ಕೃಷಿಕರಾಗಿದ್ದು, ಕೃಷಿ ಉತ್ಪನ್ನಗಳ ಮೇಲೆ ಅವಲಂಬಿತರಾಗಿದ್ದವರು. ಇದು ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಭೂಮಾಲಿಕ ಮತ್ತು ಗೇಣಿದಾರ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಿಂದ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ. ವಸಾಹತು ಪೂರ್ವ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯದ ಆದಾಯದ ಅತ್ಯಂತ ಪ್ರಮುಖ ಮೂಲ ಭೂಕಂದಾಯವಾಗಿತ್ತು. ರಾಯಟ್‌ವರಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಜಮೀನಿನ ಒಂದು ಭಾಗವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ರೈತರನ್ನು ಭೂಮಾಲಿಕರೆಂದು ತಿಳಿಯಲಾಗುತ್ತದೆ. ಇವರು ವಾರ್ಷಿಕ ಭೂಕಂದಾಯವನ್ನು ಸರಕಾರಕ್ಕೆ ಸಲ್ಲಿಸಲು ನೇರವಾಗಿ ಜವಾಬ್ದಾರರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ.

ಕೇರಳದ ನಂಬೂದರಿಗಳ ಹಾಗೆ ತುಳುವ ಬ್ರಾಹ್ಮಣರು (ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡದ ತುಳು ಮಾತನಾಡುವ ಪ್ರದೇಶದವರು) ತಮ್ಮ ಉಪಯೋಗಕ್ಕಾಗಿ ಈ ನಾಡನ್ನು ಪರಶುರಾಮನು ಸೃಷ್ಟಿಸಿರುವುದಾಗಿಯೂ, ಒಳಿಕೆ ಅಥವಾ ಭೂಮಾಲಿಕರೆಂದು ಕರೆಯಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಹಕ್ಕು ತಮಗೆ ಮಾತ್ರವಿದೆ ಎಂದು ಪ್ರತಿಪಾದಿಸುತ್ತಾರೆ. ಒಳಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಜಮೀನನ್ನು ಅದರ ಪೂರ್ಣ ಮೌಲ್ಯಕ್ಕೆ

ಭೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಭೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಭೂಮಾಲಿಕನಿಗೆ *(ಬಳಿಕ)* ಕಂದಾಯದ ಮೊತ್ತವನ್ನು ನೀಡುವನು. ಭೂಮಾಲಿಕನು ಈ ಕಂದಾಯವನ್ನು ಸರಕಾರಕ್ಕೆ ನೀಡುವನು. ಭೂಮಾಲಿಕರು ಮತ್ತು ಭೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಪಡೆದವರು ಇಬ್ಬರೂ ತಮ್ಮ ಜಮೀನಿನ ಒಂದು ಭಾಗವನ್ನು 'ಬಾಡಿಗೆದಾರ'ರಿಗೆ ಅಥವಾ ಗೇಣಿದಾರರಿಗೆ ನೀಡುವರು. ಗೇಣಿದಾರರು ಬರಹದ ಮೂಲಕ ಇಂತಿಷ್ಟು ಪ್ರಮಾಣದ ಗೇಣಿ ಸಲ್ಲಿಸುವ ಒಪ್ಪಂದಕ್ಕೆ ಬರುತ್ತಾರೆ. ಆದರೆ ಇದಕ್ಕೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ ಅವರು ಯಾವುದೇ ಕರಾರು ಅಥವಾ ಮುಚ್ಚಳಿಕೆ ಪತ್ರವನ್ನು ಪಡೆದಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಹೀಗಾಗಿ ಭೂಮಾಲಿಕನು ತನಗಿಷ್ಟ ಬಂದಾಗ ಗೇಣಿದಾರನನ್ನು ತನ್ನ ಜಮೀನಿನಿಂದ ಉಚ್ಚಾಟಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ (ಬುಕನನ್ ೧೯೮೮: ೩೧-೩೨).

೨.೩ ವಸಾಹತು ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ದುಡಿಮೆ

ಬ್ರಿಟಿಷ್ ಸರಕಾರದ ಕೈಕೆಳಗೆ ಜಮೀನನ್ನು ಸ್ವಂತಕ್ಕೆ ಹೊಂದುವುದು ಜಟಿಲ ಮತ್ತು ಅನಿಶ್ಚಿತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಾಗಿತ್ತು. ಅದು ರೈತರನ್ನು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಅಸುರಕ್ಷಿತಗೊಳಿಸುತ್ತಿತ್ತು. ಇಡೀ ಭೂಮಾಲಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ವಿವಿಧ ವಿಭಾಗಗಳಾಗಿ ವಿಂಗಡಿಸಲಾಗಿತ್ತು. ಇವುಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖ ವಿಭಾಗಗಳೆಂದರೆ ಗೇಣಿದಾರರದು. ಗೇಣಿದಾರರನ್ನು ನಾಲ್ಕು ವಿಧಗಳಾಗಿ ವಿಂಗಡಿಸಲಾಗಿತ್ತು- ಮೂಲಗೇಣಿಗಳು, ಖಾಯಂ ಗೇಣಿಗಳು, ವೈದಗೇಣಿಗಳು ಮತ್ತು ಚಾಲಗೇಣಿಗಳು. ಮೂಲಗೇಣಿದಾರರು ಅನುವಂಶಿಕ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದವರಾಗಿದ್ದು ಅವರು ಸತತವಾಗಿ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಮೊತ್ತದ ಗೇಣಿಯನ್ನು ನೀಡಬೇಕಿತ್ತು. ಖಾಯಂ ಗೇಣಿಗೆ ಅಥವಾ ಕರಾರಿಗೆ ಜಮೀನಿನ ಸಾಮಿತ್ವವನ್ನು ಪಡೆದವರು ಖಾಯಂಗೇಣಿದಾರರು. ಹೆಸರಿನಿಂದಷ್ಟೇ ಇವರು ಮೂಲಗೇಣಿಯವರಿಂದ ಭಿನ್ನರೆನಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಸೀಮಿತ ಅವಧಿಗೆ ಕರಾರಿನಲ್ಲಿ ಭೂಮಿಯನ್ನು ಹೊಂದುವವರು ಮೂರನೇ ವರ್ಗವನ್ನು ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುತ್ತಾರೆ. ತಾತ್ಕಾಲಿಕ ಕರಾರಿನ ಮೇಲೆ ಜಮೀನನ್ನು ಹೊಂದುವವರು ನಾಲ್ಕನೆಯ ವರ್ಗದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಇವರು ಪ್ರತಿವರ್ಷ ಕರಾರನ್ನು ನವೀಕರಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ (ಹೆರಾಲ್ಡ್ ೧೮೯೪: ೨೨೭).

ಜಿಲ್ಲೆಯ ಉತ್ತರ ಭಾಗದಲ್ಲಿ ಮೂಲಗೇಣಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಚಾಲನೆಯಲ್ಲಿ ಇತ್ತು. ಮೂಲಗೇಣಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ವಾರ್ಷಿಕ ಗೇಣಿಯನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿತ್ತಾದರೂ ಗೇಣಿಯನ್ನು ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ಪಾವತಿಸುವವರೆಗೆ ಗೇಣಿದಾರ ಭೂಮಾಲಿಕನ ಸ್ಥಾನಮಾನವನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತಿದ್ದನು. ಜಿಲ್ಲೆಯ ದಕ್ಷಿಣ ಭಾಗದಲ್ಲಿ ಚಾಲಗೇಣಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ಚಾಲನೆಯಲ್ಲಿ ಇತ್ತು. ಇದರಲ್ಲಿ ಗೇಣಿದಾರನಿಗೆ ಜಮೀನನ್ನು ಒಂದು ವರ್ಷದ ಅವಧಿಗೆ ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ಈ ವಿಧದ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಗೇಣಿದಾರನು ತನ್ನ ವಶದಲ್ಲಿರುವ ಜಮೀನಿನ ಮೇಲೆ ಮಾಲಕತ್ವದ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿರಲಿಲ್ಲ. ಆದುದರಿಂದ ಗೇಣಿದಾರನು ಜಮೀನಿನಲ್ಲಿ ಸುಧಾರಣೆ ತರುವ ಕುರಿತು ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಗಮನವನ್ನು ಹರಿಸುತ್ತಿರಲಿಲ್ಲ. ಆದ್ದರಿಂದ ಅಪಕ್ವ ಮತ್ತು ಅವೈಜ್ಞಾನಿಕ ರೀತಿಯ ಕೃಷಿ ವಿಧಾನಗಳು ಸಾಕಷ್ಟು ಉತ್ಪತ್ತಿಯನ್ನು ತರಲು ವಿಫಲವಾದವು. ಜಮೀನಿನಿಂದ ದೊರೆತ ಫಸಲಿನಿಂದ, ತಮ್ಮ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು

ಪೂರೈಸಿಕೊಳ್ಳುವುದಾಗಲೀ, ತಾವು ಬೆಳೆಯುತ್ತಿರುವ ಜಮೀನಿನ ಗೇಣಿ ನೀಡುವುದಾಗಲೀ ಅವರಿಗೆ ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತಿರಲಿಲ್ಲ. ಪ್ರತಿವರ್ಷ ಗೇಣಿಯ ದರವನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ರೈತನು ತಾನು ಹಿಂದಿನ ವರ್ಷ ಪಾವತಿಸಿದ ಗೇಣಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಗೇಣಿಯನ್ನು ಈ ವರ್ಷ ಪಾವತಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ಆದುದರಿಂದ, ಗೇಣಿದಾರರಿಗೆ ಜಮೀನಿನಿಂದ ಬಂದ ಉತ್ಪತ್ತಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಖರ್ಚು ಬೀಳುತ್ತಿತ್ತು. ಹೀಗಾಗಿ ತಮ್ಮ ಜಮೀನಿನ ಮಾಲಕರಲ್ಲಿ ಅವರು ಶಾಶ್ವತ ನೆಲೆಯಿಂದ ಸಾಲಗಾರರಾಗಿ ಉಳಿಯುತ್ತಿದ್ದರು. ಈ ರೀತಿಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಗೇಣಿದಾರರನ್ನು ಗುಲಾಮಗಿರಿಯ ಸರಪಳಿಯಲ್ಲಿ ಬಂಧಿಸಿಡುತ್ತಿತ್ತು. ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಗೇಣಿದಾರನನ್ನು ಮಾಲಕನಾಗಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಬದಲಾಗಿ ದೈಹಿಕ ಶ್ರಮದ ಕಾರ್ಮಿಕನನ್ನಾಗಿ ಮಾಡಿತು.

ಚಾಲಗೇಣಿ ಬಾಡಿಗೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ರೈತರು ಯಾವಾಗಲೂ ತಮ್ಮ ಜಮೀನಿನ ಒಡೆಯರ ಕೃಪೆಯಾಳುಗಳಾಗಿ ಇರುತ್ತಿದ್ದರು. ಅವರು ಸಾಲದಿಂದ ಎಂದೂ ಮುಕ್ತರಾಗುತ್ತಿರಲಿಲ್ಲ. ಸ್ಟೂವರ್ಟ್ ಹೇಳುವ ಪ್ರಕಾರ, ಅದೃಷ್ಟವಶಾತ್ ಉತ್ತಮ ಫಸಲು ಬಂದು ಸಾಲ ತೀರಿಸುವ ಅವಕಾಶ ದೊರೆಯದೇ ಹೋದರೆ, ವರ್ಷದ ಸಾಲವನ್ನು ಮರುವರ್ಷ ಪಾವತಿಸಬೇಕಾದ ಅನಿವಾರ್ಯತೆ ಅವರಿಗೆ ಇದ್ದೇ ಇರುತ್ತಿತ್ತು. ಈ ಎಲ್ಲಾ ವಿಧದ ಗೇಣಿದಾರರನ್ನು ಒಟ್ಟಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಿದರೆ, ಇವರಲ್ಲಿ ತುಲನಾತ್ಮಕವಾಗಿ ನೆಮ್ಮದಿಯಲ್ಲಿರುವವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಶೇಕಡಾ ಐದರಷ್ಟು ಮಾತ್ರ. ಇನ್ನು ತಮ್ಮ ಕೃಷಿಸಂಗ್ರಹವನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ವಿವಿಧ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಸಾಲ ಮಾಡಬೇಕಾದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿರುವವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಸುಮಾರು ೨೦ ಶೇಕಡಾದಷ್ಟು. ಹೀಗೆ, ರೈತರು ಬಡತನದ ಬೇಗೆಯ ಬದುಕನ್ನು ಸಾಗಿಸುವವರಾಗಿದ್ದರು (ಹೆರಾಲ್ಡ್ ೧೯೮೫: ೨೨೭). ಸಣ್ಣಪುಟ್ಟ ಗೇಣಿದಾರರು ವಸಾಹತು ಆಡಳಿತದಿಂದ ಮತ್ತು ಸಮಾಜದ ಉನ್ನತಸ್ತರದಲ್ಲಿರುವ ಸ್ಥಳೀಯರಿಂದ ದೀರ್ಘಾವಧಿಯವರೆಗೆ ಶೋಷಣೆಗೆ ಒಳಾಗುತ್ತಿದ್ದರು. ವರ್ಷದ ಉತ್ಪತ್ತಿಯ ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ಗಮನಕ್ಕೆ ತಂದುಕೊಳ್ಳದೇ ವಸಾಹತು ಆಡಳಿತ ಅವರಿಂದ ತೆರಿಗೆ ವಸೂಲಿ ಮಾಡುತ್ತಿತ್ತು.

ಈ ವಿಧದ ಆರ್ಥಿಕ ಶೋಷಣೆಯೊಂದಿಗೆ ಮೇಲ್ಜಾತಿಯ ಜನರು ಕೆಳಜಾತಿಯ ಜನರನ್ನು ಸಾಮಾಜಿಕವಾಗಿ ಮತ್ತು ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕವಾಗಿ ಅವಮಾನಕ್ಕೆ ಗುರಿಪಡಿಸುತ್ತಿದ್ದರು. ರೈತರ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯೇ ಹೀಗಿದ್ದ ಮೇಲೆ ಇನ್ನು ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗದವರ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳು ಹೇಗಿರಬಹುದೆಂದು ಸುಲಭವಾಗಿ ಊಹಿಸಬಹುದು. (ಕೃಷಿ) ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ವೇತನವನ್ನು ಬೇಳೆಕಾಳು, ಅಕ್ಕಿ ಅಥವಾ ಭತ್ತದ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಪಾವತಿಸಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು ಎಂದು ಫ್ರಾನ್ಸಿಸ್ ಬುಕನನ್ ತಿಳಿಸುತ್ತಾರೆ. ಅವರ ಕೂಲಿಯನ್ನು ಕಾಳುಗಳ 'ಸೇರು' ಮಾಪನದಲ್ಲಿ ಅಳೆಯಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ಪುರುಷರಿಗೆ, ಸ್ತ್ರೀಯರಿಗೆ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿದ್ದ ಕೂಲಿ ಬಟವಾಡೆಯಲ್ಲಿ ವ್ಯತ್ಯಾಸ ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ. ಪುರುಷರ ಕೂಲಿ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ೧ ಸೇರು ಅಥವಾ ೨ ಸೇರು. ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ೨/೩ ಸೇರು ಅಥವಾ ೨ ಸೇರು, ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ೩/೮ ಸೇರು ಅಥವಾ ೧ ಸೇರು. ಸ್ಥಳೀಯ ವಿಶಿಷ್ಟ ಕಾರಣಗಳಿಂದಾಗಿ ಸೇರಿನಲ್ಲಿ ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳು ಇರುತ್ತಿದ್ದವು. ಅಳತೆಗೆ ಬಳಸಲಾಗುತ್ತಿದ್ದ ಸೇರು (ಸಿದ್ದೆ) ೨೪ ಬಾಂಬೆ ರೂಪಾಯಿಗೆ ಸಮಾನ ಮೌಲ್ಯವಾಗುಳ್ಳ ೧೭೮ ಅಥವಾ ೧೭೯

ಕಾಳುಗಳನ್ನು ತೂಗುವಂತಿರಬೇಕಿತ್ತು. ೪೨೯೭ ಬೇಳೆಕಾಳುಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಸೇರು ೨೪ ರೂಪಾಯಿಗಳ ಮಾಪನದ ಮಟ್ಟಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಇರುತ್ತಿತ್ತು. ಇಡೀ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕುಟುಂಬ ಜಮೀನಿನೊಂದಿಗೆ ಸಂಪರ್ಕದಲ್ಲಿರುತ್ತಿತ್ತು. ಆದರೆ ಯಜಮಾನನಿಗೆ ಅವರ ಸೇವೆಯ ಅಗತ್ಯವಿಲ್ಲದಿದ್ದಾಗ ಬೇರೆಡೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಅವನು ಅವರನ್ನು ಕಳುಹಿಸಿಬಿಡುತ್ತಿದ್ದನು. ಕಾರ್ಮಿಕನ ಜಾತಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಕೂಡಾ ಕೂಲಿಯಲ್ಲಿ ವ್ಯತ್ಯಾಸವಿರುತ್ತಿತ್ತು (೧೯೮೮: ೨೬).

ಈ ರೀತಿ ವಸಾಹತು ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಕೃಷಿ ದೃಶ್ಯಾವಳಿಯು ಅತ್ಯಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಧ್ರುವೀಕರಣವನ್ನು ಹೊಂದಿತ್ತು. ಒಂದೆಡೆ ಅಗಾಧ ಭೂಸ್ವಾಧೀನತೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದ ಕಿರುಸಂಖ್ಯೆಯ ಜನರು, ಇನ್ನೊಂದೆಡೆ ಕಿರುಜಮೀನನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದ ಅಗಾಧ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಗೇಣಿದಾರರು. ಇದಲ್ಲದೆ ಗೇಣಿದಾರರ ಶೋಚನೀಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಬೇರೆ. ಮೂಲಭೂತ ಅಗತ್ಯಗಳಿಗಾಗಿ ಬೆಳಿಗ್ಗೆಯಿಂದ ರಾತ್ರಿಯವರೆಗೆ ಅವರು ಹೆಣಗಾಡುತ್ತಿದ್ದರು. ಈ ಎಲ್ಲಾ ಅಂಶಗಳು ಸಣ್ಣ ಹಿಡುವಳಿಗಾರರಿಗೆ (ಗೇಣಿದಾರರಿಗೆ) ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಜಾತಿವರ್ಗದವರಿಗೆ ವಲಸೆ ಹೋಗಲು ಪ್ರೇರಣೆಯಾದವು. ವಾಸ್ತವದಲ್ಲಿ ಕೊಡಗು ಮತ್ತು ಚಿಕ್ಕಮಗಳೂರಿನ ಕಾಫಿ ಪ್ಲಾಂಟೇಶನ್‌ಗಳು (ಮತ್ತೆ ಅದೇ ವಸಾಹತು ದೊರೆಗಳ ಸೃಷ್ಟಿ) ಜಿಲ್ಲೆಯ ಶ್ರಮಜೀವಿಗಳಿಗೆ ವರವಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸಿದವು. ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡದಿಂದ ಕೊಡಗಿಗೆ ಕೆಲವು ಅಪ್ಪಟ ವಲಸೆ ಕೂಡಾ ನಡೆದವು. ವಲಸಿಗರಲ್ಲಿ ಪುರುಷರೇ ಪ್ರಧಾನ ಸಂಖೆಯಲ್ಲಿದ್ದು ಇದು ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಲಸೆಯೆಂಬುದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಗೋಚರಿಸಿದೆ. ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಬಹುಪಾಲು ಮಂದಿ ಕೊಡಗಿನ ಕಾಫಿ ತೋಟಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದು ಪ್ರತಿವರ್ಷ ಬೆಳೆ ಕಟಾವಿನ ಬಳಿಕ ತಮ್ಮ ಹುಟ್ಟು ಗ್ರಾಮಕ್ಕೆ ಮರಳುತ್ತಿದ್ದರು. ವಲಸಿಗರಿಗೆ ತುಸು ಹೆಚ್ಚು ವೇತನ (ಕೂಲಿ) ದೊರೆಯುತ್ತಿತ್ತು. ಘಟ್ಟ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಚಳಿ ಮತ್ತು ತೇವಭರಿತ ಹವೆಯಿಂದ ರಕ್ಷಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಹೊದ್ದುಕೊಳ್ಳುವ ಕಂಬಳಿಗಳನ್ನು ನೀಡುವ ಕ್ರಮವಿತ್ತು (ಹೆರಾಲ್ಡ್ ೧೮೯೫: ೧೦).

ಕೃಷಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗ ಮತ್ತು ಸಣ್ಣ ಗೇಣಿದಾರರನ್ನು ವಲಸೆಗೆ ಪ್ರೇರೇಪಿಸಿದರೆ, ಜಿಲ್ಲೆಯ ವ್ಯಾಪಾರಿ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ವಲಸೆಯನ್ನು ತಗ್ಗಿಸುವ ಅಂಶಗಳಾದವು. ವಸಾಹತು ಆಡಳಿತ ಆಹಾರಬೆಳೆಗಳ ಸಾಗುವಳಿಗೆ ಬೆಂಬಲ ನೀಡಿದಂತೆ ವಾಣಿಜ್ಯ ಬೆಳೆಗಳ ಸಾಗುವಳಿಗೆ ಕೂಡಾ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹವನ್ನು ನೀಡಿತು. ಈ ವಾಣಿಜ್ಯ ಬೆಳೆಗಳು ಬ್ರಿಟಿಷ್ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಿಗೆ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಕಚ್ಚಾವಸ್ತುಗಳಾಗಿದ್ದವು. ಈ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಆಹಾರ ಬೆಳೆ ಕೃಷಿ ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ನಿರ್ಲಕ್ಷಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿತು. ಆದುದರಿಂದ ಜನರು ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯಲ್ಲಿ ಆಹಾರೋತ್ಪನ್ನಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಬೆಲೆ ತೆರಬೇಕಾಗಿ ಬಂತು. ಕೃಷಿ ವಾಣಿಜ್ಯೀಕರಣವು ರೈತರಿಗೆ ವರವಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸುವ ಬದಲಾಗಿ ಶಾಪವಾಯಿತು. ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯಲ್ಲಿ ಆಹಾರ ಧಾನ್ಯಗಳ ಕೊರತೆ ಉಂಟಾದ್ದರಿಂದ, ರೈತರು ಹೆಚ್ಚಿನ ಬೆಲೆ ತೆರಬೇಕಾಗಿ ಬಂತು. ಕೃಷಿಯ ವಾಣಿಜ್ಯೀಕರಣ ಮತ್ತು ವ್ಯಾಪಾರಕ್ಕೆ ಸಿಕ್ಕಿದ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ ಸಾರಿಗೆ, ರಸ್ತೆ, ರೈಲು ಮತ್ತು ಸಂವಹನ ಮಾಧ್ಯಮಗಳ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಮತ್ತು ನಗರಗಳ ನಿರ್ಮಾಣಕ್ಕೆ ದಾರಿ ಮಾಡಿದವು. ಇದು ವಲಸೆಗೆ ಅನುಕೂಲಕರವಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸಿದವು. ಜೊತೆಗೆ, ಕೆಲಸದ ಹುಡುಕಾಟದಲ್ಲಿ ಸ್ವಂತ ಗ್ರಾಮವನ್ನು ತೊರೆಯುವ

ಒತ್ತಡದಾಯಕವಾದ ಕೆಲವು ವಿಚಾರಗಳು ಕೂಡಾ ಇದ್ದವು. ವಾಣಿಜ್ಯ ಬೆಳೆಗಳನ್ನು ಕಾಲಕ್ಕನುಗುಣವಾಗಿ ಬೆಳೆಸುತ್ತಿದ್ದುದರಿಂದ ವರ್ಷದುದ್ದಕ್ಕೂ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಅವಕಾಶ ಇಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲಾ ದುಡಿಮೆದಾರರಿಗೆ ಇರುತ್ತಿರಲಿಲ್ಲ. ಹೀಗಾಗಿ ಬೆಳೆ ಕಟಾವು ಮುಗಿದ ತಕ್ಷಣವೇ ದೊಡ್ಡ ಸಂಖ್ಯೆಯ ದುಡಿಮೆಗಾರರು ಕೆಲಸವನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದರು.

ಇದೇ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಬ್ರಿಟಿಷ್ ಸರಕಾರ ರೈಲ್ವೇ ಮತ್ತು ರಸ್ತೆ ನಿರ್ಮಾಣ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಕೈಗೆತ್ತಿಕೊಂಡಿತು. ೧೯೦೭ರಲ್ಲಿ ರೈಲು ಮಾರ್ಗದ ಮೂಲಕ ಮಂಗಳೂರನ್ನು ಮದ್ರಾಸಿನೊಂದಿಗೆ ಜೋಡಿಸಲಾಯಿತು. ಇದರ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿದ್ದ ಉದ್ದೇಶ ಕೃಷಿ ಹಾಗೂ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಉತ್ಪನ್ನಗಳನ್ನು ಇಂಗ್ಲೆಂಡ್ ಮತ್ತು ಅನ್ಯ ದೇಶಗಳಿಗೆ ರಫ್ತು ಮಾಡುವುದಾಗಿತ್ತು. ಹೀಗಾಗಿ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ದುಡಿಮೆಗಾರರಿಗೆ ರಸ್ತೆ ಮತ್ತು ರೈಲ್ವೇ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ದೊರೆಯಿತು. ಜಿಲ್ಲೆಯ ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಲಕ್ಷಣವು ರೈಲ್ವೇ ಹಳಿಗಳಿಗೆ ಅನುಕೂಲಕರವಾಗಿರಲಿಲ್ಲ. ಬಹುತೇಕ ರೈಲ್ವೇ ಮಾರ್ಗಗಳನ್ನು ಕರ್ನಾಟಕದ ಒಳಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ, ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಬಳ್ಳಾರಿ, ಬೀದರ ಮತ್ತು ಇತರ ಬಯಲು ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ನಿರ್ಮಿಸಲಾಯಿತು. ಹೀಗಾಗಿ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರು ರೈಲ್ವೇ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಇಂತಹ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಗೆ ವಲಸೆ ಹೋದರು.

ಒಂದು ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಕೃಷಿ ವಾಣಿಜ್ಯೀಕರಣವು ಬಾಂಬೆಯಂತಹ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಗೆ ವಲಸೆ ಹೋಗಲು ಅನುಕೂಲಕರವಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸಿದೆ. ಜಿಲ್ಲೆಯಿಂದ ರಫ್ತಾಗುತ್ತಿದ್ದ ಪ್ರಮುಖ ವಸ್ತುಗಳೆಂದರೆ ಕಾಫಿ, ಅಕ್ಕಿ, ಭತ್ತ, ಇಟ್ಟಿಗೆ, ಅಡಕೆ, ಗಂಧ, ಗಂಧದ ಎಣ್ಣೆ, ಏಲಕ್ಕಿ, ಉಪ್ಪುಮೀನು. ಚಿಕ್ಕಮಗಳೂರು ಮತ್ತು ಕೊಡಗಿನಲ್ಲಿ ಬೆಳೆಸಲಾಗುತ್ತಿದ್ದ ಕಾಫಿಯನ್ನು ಸಂಸ್ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ ಮಂಗಳೂರಿಗೆ ತಂದು, ನಂತರ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಇಂಗ್ಲೆಂಡ್, ಫ್ರಾನ್ಸ್, ಪರ್ಶಿಯಾ ಮತ್ತು ಅರೇಬಿಯಾಗಳಂತಹ ಹೊರರಾಷ್ಟ್ರಗಳಿಗೆ ರಫ್ತು ಮಾಡಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ಬಾಂಬೆ ಬಂದರಿನಲ್ಲಿ ವಿದೇಶಿ ಹಡಗುಗಳು ತಂಗಲು ಅವಕಾಶವಿದ್ದುದರಿಂದ ಬಾಂಬೆಯಿಂದ ತಮ್ಮ ದೇಶಗಳಿಗೆ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ರಫ್ತು ಮಾಡುವುದು ಬ್ರಿಟಿಷರಿಗೆ ಸುಲಭವಿತ್ತು. ಆದುದರಿಂದ ಕಾಫಿಯನ್ನು ಮೊದಲು ಬಾಂಬೆಗೆ ಕೊಂಡೊಯ್ದು ನಂತರ ಹೊರರಾಷ್ಟ್ರಗಳಿಗೆ ಕಳುಹಿಸಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ಜಿಲ್ಲೆಯ ಪ್ರಮುಖ ಬೆಳೆಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದಾದ ಅಕ್ಕಿಯ ಬಹುಪಾಲನ್ನು ರಫ್ತು ಮಾಡಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ಅಕ್ಕಿಯ ವ್ಯಾಪಾರ ಹಂಗಾರಕಟ್ಟೆಯಲ್ಲಿ ನಡೆಯುತ್ತಿದ್ದು, ಇಲ್ಲಿಂದ ಅಕ್ಕಿಯನ್ನು ಪರ್ಶಿಯಾ ಮತ್ತು ಅರೇಬಿಯಾಗೆ ಕಳುಹಿಸಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ರಫ್ತಾಗುತ್ತಿದ್ದ ಮತ್ತೊಂದು ಪ್ರಮುಖ ವಸ್ತುವೆಂದರೆ ಅಡಿಕೆ. ಜಿಲ್ಲೆಯ ಎಲ್ಲಾ ಉತ್ಪನ್ನಗಳನ್ನು ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಕಾತಿಯಾವಾರ ಮತ್ತು ಕಚ್‌ಗೆ, ಉಳಿದವುಗಳನ್ನು ಬಾಂಬೆಗೆ ಕಳುಹಿಸಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು.

ಇಟ್ಟಿಗೆಗಳು ಮತ್ತು ಹಂಚುಗಳ ವ್ಯಾಪಾರ ಬಾಂಬೆಗೆ ಮಾತ್ರ ಸೀಮಿತವಾಗಿರುತ್ತಿತ್ತು. ಇದರಲ್ಲಿ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಯಂತ್ರದಿಂದ ತಯಾರಾದ ಬಾಸೆಲ್ ಮಿಶನ್ ಹಂಚುಗಳು ಇರುತ್ತಿದ್ದವು. ಹಂಚು ತಯಾರಿಕೆಯ ಹೊಸ ಚಟುವಟಿಕೆಯನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದ ಕೀರ್ತಿ ಬಾಸೆಲ್ ಮಿಶನರಿ ಜಾರ್ಜ್ ಪ್ಲೆಬ್ಸಟ್‌ಗೆ ಸಲ್ಲುತ್ತದೆ. ಮೆಕ್ಯಾನಿಕಲ್ ಇಂಜಿನಿಯರಿಂಗ್ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದ ಜಾರ್ಜ್ ಕಲ್ಲಚ್ಚು ಮುದ್ರಣಾಲಯವಾಗಿ ಇದ್ದುದನ್ನು ಛಾಪ ಮುದ್ರಣಾಲಯವನ್ನಾಗಿ

ಪರಿವರ್ತಿಸುವ ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ನಿರತನಾದನು. ಬಾಸೆಲ್ ಮಿಶನರಿಗಳು ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡದ ಜೆಪ್ಪುವಿನಲ್ಲಿ ೧೮೬೫ರಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಕುದ್ರೋಳಿಯಲ್ಲಿ ೧೮೮೮ರಲ್ಲಿ ಹಂಚಿನ ಕಾರ್ಖಾನೆಯನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಿದರು. ಪ್ರಾರಂಭದಲ್ಲಿ ಈ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಸಪಾಟಾದ ಹಂಚುಗಳನ್ನು ತಯಾರಿಸಿದವು, ಮಾಡಿಗೆ ಉಪಯೋಗಿಸುವ ಬಾಗಿಕೊಂಡಿರುವ ಮತ್ತು ಪೊಳ್ಳಾಗಿರುವ ಹಂಚುಗಳಿಗಿಂತ ಇವು ಭಿನ್ನವಾಗಿದ್ದವು. ಕ್ರಮೇಣ ಈ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಸರಳ ಹಾಗೂ ಅಲಂಕೃತ ಹಂಚುಗಳ ಶ್ರೇಣಿಯನ್ನು ತಯಾರಿಸಿದವು. ಇಡೀ ಬ್ರಿಟಿಷ್ ಚಕ್ರಾಧಿಪತ್ಯದಲ್ಲಿ ಹಂಚುಗಳಿಗೆ ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಇತ್ತು. ಬ್ರಿಟಿಷ್ ಚಕ್ರಾಧಿಪತ್ಯದಲ್ಲಿದ್ದ ವ್ಯಾಪಾರಿ ಮಾರ್ಗಗಳನ್ನು ಬಾಸೆಲ್ ಮಿಶನ್ ಬಳಸಿಕೊಂಡಿತು. ಬ್ರಿಟಿಷ್ ಈಸ್ಟ್ ಆಫ್ರೀಕಾ, ಏಡೆನ್, ಬಾಸ್ರಾ, ಸುಮತ್ರಾ, ಬ್ರಿಟಿಶ್ ಬೋರ್ನಿಯೊ ಮತ್ತು ಆಸ್ಟ್ರೇಲಿಯಾಗಳಿಗೆ ಹಂಚು ರಫ್ತಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ಮೊದಲ ಮಹಾಯುದ್ಧ ಪ್ರಾರಂಭವಾದಾಗ ಬಾಸೆಲ್ ಮಿಶನ್ ಒಟ್ಟು ೩೬೦೦ ಜನರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿತ್ತು (ರಾಘವಿಯ ೧೯೯೦: ೩೯–೪೦). ಬಾಸೆಲ್ ಮಿಶನ್ ಪರಿಚಯಿಸಿದ ಉತ್ಪಾದನಾ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ನೇರ ಪರಿಣಾಮವೆಂದರೆ ಎಲ್ಲಾ ಕಡೆಗಳಲ್ಲಿ ನೇಯ್ಗೆಯ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಕ್ರಿಯಾವಿಧಿಗಳು ಉನ್ನತೀಕರಣ ಹೊಂದಿರುವುದು. ಆ ಕಾಲದಲ್ಲಿ ಲಭ್ಯವಿದ್ದ ಯುರೋಪಿಯನ್ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನವನ್ನು ಬಳಸಿ ಬಾಸೆಲ್ ಮಿಶನರಿಗಳು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದ ನೇಯ್ಗೆ ಮತ್ತು ಹಂಚು ತಯಾರಿಕೆಯ ಉದ್ದಿಮೆಗಳು ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಸ್ಥಾಪನೆಗೊಂಡ ಪ್ರಥಮ ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿ ಉದ್ದಿಮೆಗಳಾಗಿವೆ. ಈ ಉದ್ದಿಮೆಗಳು ಮತಾಂತರಿಗಳಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗ ನೀಡುವ ಉದ್ದೇಶದಲ್ಲಿ ಸ್ಥಾಪನೆಗೊಂಡದ್ದಾಗಿವೆ. ಮತಾಂತರಿಗಳು ತಮ್ಮ ಹಿಂದಿನ ಜಾತಿ ಸಂಬಂಧಿ ವೃತ್ತಿಗೆ (ಕುಲವೃತ್ತಿ) ಹಿಂತಿರುಗುವುದು ಸಾಧ್ಯವಿರಲಿಲ್ಲ. ಮೊದಲ ಮಹಾ ಯುದ್ಧದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಮಿಶನರಿಗಳು ಬ್ರಿಟಿಶರ ದೃಷ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ಶಂಕೆಗೆ ಒಳಗಾಗಿದ್ದರಿಂದ ಬಾಸೆಲ್ ಮಿಶನ್ನಿನ ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿಸ್ತರಣೆ ತಡೆ ಹಿಡಿಯಲ್ಪಟ್ಟಿತ್ತು.

ಮಾರಾಟದ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಜಿಲ್ಲೆಯ ಎಲ್ಲಾ ಭಾಗಗಳಿಂದ ಎತ್ತಿನ ಬಂಡಿಗಳ ಮೂಲಕ ಬಂದರಿಗೆ ರವಾನಿಸಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ಸಾಗಾಣಿಕೆಗೆ ಎತ್ತಿನ ಬಂಡಿಗಳು ಮತ್ತು ದೋಣಿಗಳು ಬಳಕೆಯಾಗುತ್ತಿದ್ದವು. ವ್ಯಾಪಾರಿ ಕೇಂದ್ರಗಳ ಜೊತೆಗಿದ್ದ ವ್ಯಾಪಾರಿ ಸಂಬಂಧವು ಜಿಲ್ಲೆಯಿಂದ ನಡೆಯತಕ್ಕಂತಹ ವಲಸೆಗೆ ಅನುಕೂಲಕರವಾಗಿದ್ದವು.

ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡದ ಚರಿತ್ರೆಯ ಸೂಕ್ಷ್ಮ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯು ಬ್ರಿಟಿಷರ ಮಧ್ಯಸ್ಥಿಕೆಯನ್ನು ತೋರಗೊಡುತ್ತದೆ. ಜಮೀನನ್ನು ಸ್ವಂತದ್ದಾಗಿಸುವ ನಿಯಮಗಳು ಮತ್ತು ಕ್ರಮಗಳು, ಕೃಷಿ ಉತ್ಪನ್ನಗಳ ಸಜ್ಜುಗೊಳಿಸುವಿಕೆಯ ತೊಂದರೆಗಳು, ಕಿರು ಉದ್ದಿಮೆಗಳ ಸ್ಥಾಪನೆಯಲ್ಲಿನ ತೊಂದರೆಗಳು ಮತ್ತು ವ್ಯಾಪಾರವನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಲು ಬೇಕಾದಂತಹ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹದ ಕೊರತೆಗಳು ಜನರನ್ನು ಬಡ ಜೀತದಾಳುಗಳಾಗುವಂತೆ ಮಾಡಿದವು. ಕ್ರಮೇಣ ಭೂಮಿ ದೊಡ್ಡ ಭೂಒಡೆಯರ ನೇರ ನಿಯಂತ್ರಣಕ್ಕೆ ಒಳಪಟ್ಟಿತ್ತು. ಬಹುಪಾಲು ಜನರು ತಮ್ಮ ಭೂಮಿಯನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಂಡರು ಮತ್ತು ಭೂರಹಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರಾದರು. ಅವರ ಮುಂದಿದ್ದ ಆಯ್ಕೆಗಳೆಂದರೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ವೇತನಕ್ಕೆ ದೂರದ ಊರಿನಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಸೇರಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಅಥವಾ ಸ್ವಂತ ಊರಿನಲ್ಲಿ ಕಡಿಮೆ

ವೇತನಕ್ಕೆ ದುಡಿಯುವುದು. ದುಡಿಯುವ ಜಾತಿಗಳ ಹೆಚ್ಚಿನ ಮಂದಿ ಮೊದಲನೆಯ ಆಯ್ಕೆಯನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಿದರು. ಭಾರತದ ವಿವಿಧ ಭಾಗಗಳಿಗೆ ಹೋಗಿ ಬದುಕು ಸಾಗಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಅವರು ವಿವಿಧ ಸಂಪರ್ಕಗಳನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಂಡರು. ಈ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಕೊಲ್ಲಿ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳು ಕೂಡಾ ಸೇರಿದ್ದವು. ಬ್ರಿಟಿಷರು ತಮ್ಮ ಕೊಲ್ಲಿ ದೇಶದ ವಸಾಹತುಗಳನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಭಾರತದಿಂದ ಬಂದಂತಹ ಅಗ್ಗದ ದುಡಿಮೆದಾರರನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದರು.

ಬ್ರಿಟಿಷರ ಸ್ವಾರ್ಥಪೂರಿತ ಉದ್ದೇಶ ಕೃಷಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ವಾಣಿಜ್ಯೀಕೃತಗೊಳಿಸಲು ಪೂರಕವಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸಿತು. ಕೃಷಿಯಿಂದ ಕೈಗಾರಿಕೆಗೆ ಸ್ಥಾನಾಂತರವಾಯಿತು. ಹೀಗೆ ಕೃಷಿ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ಕಡೆಗೆ ಗಮನ ಕಡಿಮೆಯಾಯಿತು. ವಾಸ್ತವದಲ್ಲಿ, ಕೈಗಾರಿಕಾ ಬೆಳವಣಿಗೆಯು ರೈತರನ್ನು ಬಡವನ್ನಾಗಿಸಿತು. ೧೯೩೧ರಲ್ಲಿ ೧,೪೦,೧೫೨ರಷ್ಟು ಮಂದಿ ಒಂದಲ್ಲ ಒಂದು ವಿಧದ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ನಿರತರಾಗಿದ್ದರು. ಇದರಲ್ಲಿ ಸಾರಿಗೆ ಸೇವೆಗಳು ಅಥವಾ ಕೇಂದ್ರದ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಬೆಳವಣಿಗೆಗಾಗಿ ಕಚ್ಚಾವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಬೆಳೆಸುವ ಒತ್ತಾಯಕ್ಕೆ ಈಡಾಗಿದ್ದರು. ಇವರು ಕರ್ನಾಟಕದ ಒಟ್ಟು ಜನಸಂಖ್ಯೆಯ ಶೇಕಡಾ ೧೦.೨ರಷ್ಟು ಇದ್ದರು (ಕರ್ನಾಟಕ ಸ್ಟೇಟ್ ಗ್ಯಾಜೆಟಿಯರ್ ೧೯೭೩: ೨೦೬). ಇವರ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಸಾಕಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಳ ಉಂಟಾಗಿರುವುದನ್ನು ೧೯೫೧ರ ಜನಗಣತಿ ದಾಖಲಿಸಿದೆ. ಆ ವರ್ಷ ಸಾರಿಗೆ ಸೇವೆಗಳಲ್ಲಿದ್ದವರು ಶೇಕಡಾ ೧೬ರಷ್ಟು ಮಂದಿ. ೧೯೬೧ರಲ್ಲಿ ಈ ಸಂಖ್ಯೆ ೩೫.೧೮ರಷ್ಟಿತ್ತು. ಇದು ೧೯೭೧ರಲ್ಲಿ ಒಟ್ಟು ದುಡಿಮೆದಾರರ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಶೇಕಡಾ ೪೫.೮೪ ರಷ್ಟಾಗುತ್ತದೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಈಗ ಉತ್ತಮ ವಾತಾವರಣವಿದೆ.

ಬೃಹತ್ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಬೆಳವಣಿಗೆ ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗದವರ ಕುಶಲಕಲೆಗಳನ್ನು ಕಿತ್ತುಕೊಂಡು ಅವರನ್ನು ನಿರುದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನಾಗಿ ಮಾಡಿದವು. ಚಾಲಗೇಣಿ, ಮೂಲಗೇಣಿ, ಖಾಯಂಗೇಣಿ ಮತ್ತು ವೈದಗೇಣಿಯಂತಹ ಭೂಭೋಗ್ಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಅನೇಕ ರೈತರನ್ನು ಭೂರಹಿತರನ್ನಾಗಿಸಿತು. ಬದುಕಿನ ದಾರಿ ಹುಡುಕಿ ತಮ್ಮ ಮೂಲಸ್ಥಾನವನ್ನು ಬಿಟ್ಟು ಪ್ರಯಾಣ ಬೆಳೆಸುವುದು ಅವರಿಗೆ ಅನಿವಾರ್ಯವಾಗಿತ್ತು. ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಅರಸಿ ಜನರು ತಮ್ಮ ಗ್ರಾಮಗಳನ್ನು ತ್ಯಜಿಸಲೇಬೇಕಿತ್ತು. ಅವರು ಕೊಡಗು, ಚಿಕ್ಕಮಗಳೂರು, ಬಳ್ಳಾರಿ, ಬಾಂಬೆ ಮತ್ತು ಮದ್ರಾಸಗಳಂತಹ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿಕೊಂಡರು. ವ್ಯಾಪಾರದ ಬೆಳವಣಿಗೆಯು ನಗರದಲ್ಲಿನ ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದ ದುಡಿಮೆದಾರರನ್ನು ಸ್ವಯಂಚಾಲಿತವಾಗಿ ತನ್ನೊಳಗೆ ಸೇರಿಸಿಕೊಂಡಿತು. ನಗರದ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ಅವರು ಪಡೆಯುತ್ತಿದ್ದ ವೇತನವು, ಭೂಮಾಲಿಕರಿಂದ ಅವರು ಪಡೆಯುತ್ತಿದ್ದ ಕೂಲಿಗಿಂತ ಉತ್ತಮ ಮೊತ್ತದ್ದಾಗಿರುತ್ತಿತ್ತು.

೨.೪ ವಸಾಹತೋತ್ತರ ಅವಧಿಯ ದುಡಿಮೆ

ವಸಾಹತೋತ್ತರ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಕೂಡಾ ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆ ಕೃಷಿಪ್ರಧಾನ ಸಮಾಜವಾಗಿಯೇ ಮುಂದುವರಿಯಿತು. ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರಕಾರಗಳೆರಡೂ ಅನೇಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ತರಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿದವು. ಮೇಲೆ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದಂತೆ,

ಜಿಲ್ಲೆ ಮೊತ್ತಮೊದಲನೆಯದಾಗಿ ಕೃಷಿಯನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿತ್ತು. ಇದೇ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಜನಸಂಖ್ಯೆ ಕೂಡಾ ಹೆಚ್ಚಿತು. ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಜನರನ್ನು ಕೃಷಿ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಸಾಧ್ಯವಿರಲಿಲ್ಲ. ದಾಮ್ಲೆ (೧೯೯೩)ಯವರು ಗುರುತಿಸಿದ ಹಾಗೆ ಭೂಮಿ ಕಡಿಮೆ, ದುಡಿಮೆ ಹೆಚ್ಚು; ಇರುವ ಕೃಷಿ ಆರ್ಥಿಕ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಮೇಲೆ ಜನಸಂಖ್ಯಾ ಬೆಳವಣಿಗೆಯ ಒತ್ತಡ ಬೇರೆ.

ಹಳೆ ಗೇಣಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಯುಗ ವಸಾಹತೋತ್ತರ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಕೂಡಾ ಮುಂದುವರಿಯಿತು. ವಸಾಹತು ಅವಧಿಯಿಂದಲೇ ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯು ಚಾಲಗೇಣಿ ಬಾಡಿಗೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಿಂದ ಬಳಲುತ್ತಿತ್ತು. ಆದರೆ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಸಿಕ್ಕಿದ ನಂತರ ಗೇಣಿದಾರರ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಬದಲಾವಣೆಯಾಗಲಿಲ್ಲ (ಆಲ್ ಇಂಡಿಯಾ ರೂರಲ್ ಕ್ರೆಡಿಟ್ ರಿವ್ಯೂ ಕಮಿಟಿ ೧೯೬೯: ೫೫೫).

೧೯೫೭ರಲ್ಲಿ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರಕಾರವು ಗೇಣಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಸುಧಾರಣೆಯನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ 'ಮೈಸೂರು ಟೆನನ್ಸಿ ಆಂಡ್ ಅಗ್ರಿಕಲ್ಚರಲ್ ಲ್ಯಾಂಡ್ ಲಾ ಕಮಿಟಿ'ಯನ್ನು ನೇಮಿಸಿತು. ೧೯೬೨ರಲ್ಲಿ ಈ ಸಮಿತಿ ಮಸೂದೆಯೊಂದನ್ನು ರೂಪಿಸಿತು. ಈ ಮಸೂದೆ ೧೯೬೫ರಲ್ಲಿ ಜಾರಿಗೆ ಬಂತು (ಮೊದಲ ಪಂಚವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆ ೧೯೫೧-೫೬: ೧೪). ಭೂ ಸುಧಾರಣಾ ಮಸೂದೆಯ ಪರಿಣಾಮದ ಕುರಿತಾಗಿ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಘರ್ಷಣಾತ್ಮಕ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳು ಇವೆ. ಸರಕಾರ ೧೯೭೪ರಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೭೭.೭ರಷ್ಟು ಯಶಸ್ಸು ದೊರೆತಿದೆ ಎಂದು ಹೇಳಿದರೆ, (*ಲ್ಯಾಂಡ್ ರಿಫಾರ್ಮ್ಸ್ ಪ್ರೊಗ್ರೆಸ್ ಇನ್ ಕರ್ನಾಟಕ ಸ್ಟೇಟ್ ಅಪ್ ಟು ૩೧.೦೮.೧೯೮೭*), ಸಿ.ಬಿ. ದಾಮ್ಲೆಯವರ ವರದಿಯ ಪ್ರಕಾರ ಯಶಸ್ಸಿನ ದರವು ಶೇಕಡ ೨೭.೯ ಮಾತ್ರವೇ ಆಗಿದೆ (೧೯೯೩: ೬೬).

ಭೂಸುಧಾರಣಾ ಮಸೂದೆಯ ರಚನೆ ಮತ್ತು ಅನುಷ್ಠಾನಗಳ ನಡುವಿನ ಅಂತರವು ಭೂಸುಧಾರಣೆಗಳ ಮೇಲೆ ಪ್ರಭಾವವನ್ನು ಬೀರಿರಬಹುದು. ನಿರೀಕ್ಷಿತ ಫಲಿತಾಂಶವನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ಇದು ವಿಫಲಗೊಂಡಿತು. ಇದರ ಸೋಲು ಮತ್ತು ವಿಳಂಬಿತ ಅನುಷ್ಠಾನಗಳಿಗೆ ಬೇರೆ ಕಾರಣಗಳು ಕೂಡಾ ಇದ್ದವು. ಮೊದಲನೆಯದಾಗಿ, ಭೂಮಾಲಿಕರು ಮೇಲ್ಜಾತಿಗೆ ಸೇರಿದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಅವರು ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು, ಬ್ಯಾಂಕ್ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು, ವಕೀಲರು ಮತ್ತು ವೈದ್ಯರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಬಡ ರೈತರು ವಿಭಿನ್ನ ಸೇವೆಗಳಿಗಾಗಿ ಈ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳ ಮೇಲೆ ಏಕಸಾಮ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಈ ಜನರ ಮೇಲೆ ಅವಲಂಬಿತರಾಗಿರುವುದು ಅನಿವಾರ್ಯವಾಗಿತ್ತು. ಹೀಗಾಗಿ ಬಡ ಗೇಣಿದಾರರು ಈ ಭೂಮಾಲಿಕರ ಕೃಪಾಕಟಾಕ್ಷದಲ್ಲಿ ಬದುಕನ್ನು ಸಾಗಿಸಬೇಕಿತ್ತು. ಇನ್ನು ಕೆಲವು ರಾಜನೀತಿ ಪರಿಣತ ಭೂಮಾಲಿಕರು ಮುಂದೆ ಬರತಕ್ಕಂತಹ ಕಾಯಿದೆ ಮತ್ತು ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ಮೊದಲೇ ತಿಳಿದುಕೊಂಡವರಾಗಿದ್ದು, ಇವರು ಗೇಣಿದರರೊಂದಿಗೆ ವಿಷಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಒಪ್ಪಂದ ಮಾಡಿಕೊಂಡು ಬಿಡುತ್ತಿದ್ದರು. ಗೇಣಿದಾರರಿಗೆ ನೀಡಿದಂತಹ ಭೂಮಿಯ ಅರ್ಧಭಾಗವನ್ನು ಅವರು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಈ ಒಪ್ಪಂದವಿರುತ್ತಿತ್ತು.

ಕಾಲಾನುಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ಅವಿಭಕ್ತ ಕುಟುಂಬಗಳು ತಮ್ಮ ಭೂಮಿಯನ್ನು ನಂತರದ ಪೀಳಿಗೆಯವರಿಗೆ ಹಂಚಿಕೊಂಡವು. ಈ ವಿಭಜನೆ ಮತ್ತು ಭೂಮಿಯನ್ನು ತುಂಡಾಗಿಸುವಿಕೆಯು ಅನೇಕ ಕೃಷಿಕರನ್ನು ಸಣ್ಣ ಹಿಡುವಳಿದಾರರಾಗಿ ಮಾಡಿತು. ಈ ಸಣ್ಣ ಹಿಡುವಳಿದಾರರು ಸಹಜವಾಗಿ ಭೂರಹಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಾದರು. ಈ ಬೆಳವಣಿಗೆಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಜೋಡಿಸಲ್ಪಟ್ಟು ಸೀಮಿತ ಭೂಪ್ರದೇಶದ ಮೇಲೆ ಒತ್ತಡವನ್ನು ಹೇರಿದವು.

ಭೂಸುಧಾರಣೆಗಳ ಪ್ರಭಾವದ ಕುರಿತು ವಾದ ಪ್ರತಿವಾದಗಳು ಏನೇ ಇದ್ದರೂ, ಭೂಸುಧಾರಣಾ ಮಸೂದೆಯು ಜಿಲ್ಲೆಯ ಸಮಾಜೋ–ಆರ್ಥಿಕ ಸಂರಚನೆಯಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಉಂಟುಮಾಡುವದರಲ್ಲಿ ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಿದೆ ಎನ್ನುವುದರಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಸಂದೇಹವಿಲ್ಲ. ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಳ ಉಂಟಾಗಿ, ಕೃಷಿ ವಿಭಾಗಕ್ಕೆ ಇದನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸುವುದು ಸಾಧ್ಯವಾಗಲಿಲ್ಲ. ದ್ವಿತೀಯ ವಲಯ ಈ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ದುಡಿಮೆದಾರರನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಬೇಕಿತ್ತಾದರೂ, ಅಲ್ಲಿನ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಆಶಾದಾಯಕವಾಗಿರಲಿಲ್ಲ. ಭೂಮಸೂದೆಯ ಕಾರಣದಿಂದ ಭೂಮಿಯ ವಿಭಜನೆ ಉಂಟಾಗಿ ಹೆಚ್ಚುವರಿಯಾಗಿ ಉಳಿದಂತಹ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಗುಡಿಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ಕೃಷಿ ಆಧಾರಿತ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ತಮ್ಮದಾಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿದವಾದರೂ, ಈ ವಿಭಾಗಗಳು ಸೃಷ್ಟಿಸಿದ ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶಗಳು ನಗಣ್ಯವಾಗಿದ್ದವು.

ಚಂದ್ರ ಪೂಜಾರಿಯವರು ಸೂಚಿಸಿದ ಪ್ರಕಾರ, "೧೯೬೧ರಲ್ಲಿ ದ್ವಿತೀಯ ವಲಯದಲ್ಲಿದ್ದಂತಹ ಕಾರ್ಮಿಕ ಶಕ್ತಿಯು ಕೇವಲ ೧೫.೩೧ ಶೇಕಡಾದಷ್ಟು ಮಾತ್ರ. ೧೯೯೧ರಲ್ಲಿ ಇದು ೩೨.೩೭ ಶೇಕಡಾದಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಿತು. ಹಾಗಿದ್ದರೂ, ೧೯೮೧ರವರೆಗೆ ದ್ವಿತೀಯ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಗಮನಸೆಳೆದ ವಿಭಾಗ ಗೃಹಕೃತ್ಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಾಗಿದೆ. ೧೯೬೧ರಲ್ಲಿ ದ್ವಿತೀಯ ವಲಯದ ಶೇಕಡಾ ೬.೮೮ರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗ ಗೃಹ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಕೊಂಡಿತ್ತು. ೭.೪೯ ಶೇಕಡಾದಷ್ಟು ಮಂದಿ ಇದನ್ನು ಬಿಟ್ಟು ಬೇರೆ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿದ್ದರು. ೧೯೭೧ರಲ್ಲಿ ಗೃಹ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿನ ದುಡಿಮೆದಾರರ ಸಂಖ್ಯೆ ಶೇಕಡಾ ೧೧.೫೫ರಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಾಯಿತು. ೧೯೮೧ ಮತ್ತಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಇದು ಶೇಕಡಾ ೧೬.೧೪ಕ್ಕೆ ತಲುಪಿತು (೧೯೯೬: ೧೨೫). ಈ ರೀತಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದತಕ್ಕಂತ ದ್ವಿತೀಯ ವಲಯವು, ಭೂಮಸೂದೆಯ ಕಾರಣವಾಗಿ ಹೊರಬಿದ್ದಂತಹ ಕಾರ್ಮಿಕ ಶಕ್ತಿಯನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸುವ ಬದಲಾಗಿ, ಈ ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗವನ್ನು ಅವುಗಳ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಕಸಬುಗಳಿಗೆ ಹಿಂತಿರುಗುವಂತೆ ಒತ್ತಡ ತಂದವು.

ವಸಾಹತೋತ್ತರ ಕಾಲದಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದ ಗುಡಿಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ದುಡಿಮೆದಾರರಿಗೆ ಅವಕಾಶ ಕಲ್ಪಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಲಿಲ್ಲವೆಂಬ ವಾದವನ್ನು ಈ ಅಂಶಗಳು ಪ್ರಮಾಣೀಕರಿಸುತ್ತವೆ. ಜನರು ಪರ್ಯಾಯ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ನಿರೀಕ್ಷಿಸತೊಡಗಿದರು. ಚಂದ್ರ ಪೂಜಾರಿಯವರು ಮಂಡಿಸಿದ ವಾದದ ಪ್ರಕಾರ, "ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಸಮಾಜದ ಮುಷ್ಠಿಯೊಳಗಿಂದ ಉತ್ಪಾದನಾ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಸಿದ್ಧಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಅಂತಿಮ ಗುರಿಯಿಂದ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರಕಾರವು ಕೇಂದ್ರ ಸರಕಾರದ ನಿಯಮಗಳಿಗೆ ಅನುಸಾರವಾಗಿ

ಭೂ ಸುಧಾರಣೆಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತಂದಿತು. ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಭೂ ಸುಧಾರಣೆಗಳು ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಮರುಹಂಚಿಕೆಯನ್ನು ನಡೆಸುವ ಬದಲು ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದ ಶ್ರಮಿಕವರ್ಗವನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುವುದರಲ್ಲಿ ಸಫಲವಾಯಿತು. ಈ ರೀತಿಯಾಗಿ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಬಂಧದಿಂದ ಬಿಡುಗಡೆ ಹೊಂದಿದ ಈ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಆ ಕಾಲದಲ್ಲಿ ಇನ್ನೂ ಶೈಶವಾವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿದ್ದ ದ್ವಿತೀಯ ವಲಯದಲ್ಲಿ ತಕ್ಷಣ ಉದ್ಯೋಗ ದೊರೆಯಲಿಲ್ಲ". (೧೯೯೬: ೧೨೩)

ಈ ರೀತಿ ೧೯೫೦ ಮತ್ತು ೧೯೬೦ರಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಶ್ರಮಿಕವರ್ಗಕ್ಕೆ ಬದಲಿ ಮೂಲಗಳು (ಪರ್ಯಾಯ) ಇರಲಿಲ್ಲ ಎಂಬುದು ವೇದ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಜಿಲ್ಲೆಯ ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗದ ದೊಡ್ಡ ಭಾಗ ಕೆಲಸದ ಹುಡುಕಾಟದಲ್ಲಿ ನಿರತರಾಗಬೇಕಾಯಿತು. ಹೀಗೆ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಜನರು ಸಮೀಪವಿರುವ ಘಟ್ಟಪ್ರದೇಶಗಳಿಗೆ (ಕೊಡಗು ಅಥವಾ ಚಿಕ್ಕಮಗಳೂರು) ಅಥವಾ ಬಾಂಬೆಯಂತಹ ತ್ವರಿತಗತಿಯಿಂದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದುತ್ತಿದ್ದ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಗೆ ವಲಸೆ ಹೋಗುವುದು ಅನಿವಾರ್ಯವಾಯಿತು.

ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯು ಬ್ಯಾಂಕಿಂಗ್ ಸಾಹಸಕ್ಕೆ ಹೆಸರುವಾಸಿಯಾಗಿದೆ. ಇದು ದೇಶದಲ್ಲಿಯೇ ಅತ್ಯಧಿಕ ಬ್ಯಾಂಕ್‌ಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಜಿಲ್ಲೆಯೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿದೆ. ವಸಾಹತು ಕಾಲದಿಂದ ಪ್ರಾರಂಭವಾಗಿ ಇದುವರೆಗೆ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ೨೩ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳು ಪ್ರಾರಂಭಗೊಂಡಿವೆ ಎಂದು ತಿಂಗಳಾಯ (೧೯೯೯) ಉಲ್ಲೇಖಿಸುತ್ತಾರೆ. ಇಪ್ಪತ್ತೇಳು ರಾಷ್ಟ್ರೀಕೃತ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳಲ್ಲಿ ನಾಲ್ಕು ಬ್ಯಾಂಕುಗಳು ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಜನ್ಮತಾಳಿದ್ದಾಗಿವೆ. ಅವುಗಳೆಂದರೆ ಕೆನರಾ ಬ್ಯಾಂಕ್, ಸಿಂಡಿಕೇಟ್ ಬ್ಯಾಂಕ್, ಕಾರ್ಪೋರೇಶನ್ ಬ್ಯಾಂಕ್ ಮತ್ತು ವಿಜಯಾ ಬ್ಯಾಂಕ್.

ವಸಾಹತು ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಈ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳು ಸಮುದಾಯದ (ಜಾತಿ) ಆಧಾರದಲ್ಲಿ ಪ್ರಾರಂಭಗೊಂಡವು. ೧೯೬೦ರ ಪ್ರಾರಂಭದಲ್ಲಿ ಇವುಗಳನ್ನು ರಾಷ್ಟ್ರೀಕರಣಗೊಳಿಸಲಾಯಿತು. ಬ್ಯಾಂಕ್ ರಾಷ್ಟ್ರೀಕರಣವು ಉನ್ನತ ಜಾತಿಯ ಉದ್ಯೋಗದ ಮೇಲೆ ಗಂಭೀರ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಬೀರಿದೆ. ರಾಷ್ಟ್ರೀಕರಣಗೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕಿಂತ ಮೊದಲು ಬ್ಯಾಂಕಿಂಗ್ ವಲಯ ತನ್ನ ಸ್ವಂತ ಜಾತಿಯ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳನ್ನು ಆರಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿತ್ತು. ಇದ್ದಕ್ಕಿದ್ದಂತೆ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳು ರಾಷ್ಟ್ರೀಕೃತಗೊಂಡು ನೇಮಕಾತಿಯ ಹೊಸ ನಿಯಮಗಳು ಜಾರಿಗೆ ಬಂದ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿ ಆಯಾ ಸಮುದಾಯದವರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗ ನೀಡುವ ಅವಕಾಶಗಳು ಕೈಬಿಟ್ಟು ಹೋದವು. ಸಮಾಜದ ಉನ್ನತ ಸ್ತರದಲ್ಲಿನ ಮಂದಿಗೆ ಈ ಹೊಸ ನಿಯಮವು ಕಟು ವಾಸ್ತವಿಕತೆಯನ್ನು ಕಾಣಿಸಿದವು ಮತ್ತು ಇದರ ಫಲವಾಗಿ ಅವರು ನಿರುದ್ಯೋಗಿಗಳಾದರು. ಉನ್ನತ ಜಾತಿಗಳ ಜನರು ಕೆಲಸವನ್ನು ಹುಡುಕಿಕೊಂಡು ಬೇರೆ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಗೆ ತೆರಳಲು ಇದು ಕಾರಣವಾಯಿತು.

ಹೊಟೇಲ್ ಉದ್ಯಮಕ್ಕೆ ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಜನರ ಕೊಡುಗೆಯು ಅಪಾರವಾಗಿದೆ. ಅವರು ದೇಶದ ಮೂಲೆಮೂಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಹೊಟೇಲುಗಳನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಹೊಟೇಲ್ ಉದ್ಯಮದ ಬೆಳವಣಿಗೆ ಶತಮಾನದ ಕೊನೆಯ ಭಾಗದಲ್ಲಿ ನಡೆಯಿತಾದರೂ, ಭೂ ಸುಧಾರಣಾ ಕಾಯಿದೆಯು ಜಾರಿಗೆ ಬಂದ ನಂತರ ಈ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ತ್ವರಿತ ಬೆಳವಣಿಗೆ ಕಂಡುಬಂತು. ದಕ್ಷಿಣ

ಕನ್ನಡದ ಜನರ ಸುಪರ್ದಿಯಲ್ಲಿರುವ ಬಹುತೇಕ ಹೊಟೇಲುಗಳು ಪ್ರಾರಂಭವಾದುದು ಬ್ರಾಹ್ಮಣರು, ಕೊಂಕಣರು ಮತ್ತು ಬಂಟರಿಂದ. ಭೂ ಸುಧಾರಣಾ ಮಸೂದೆ ಭೂ ಸ್ವಾಧೀನ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕ್ರಾಂತಿಕಾರಿ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ತಂದಿತು. ಈ ಮಸೂದೆಯಿಂದಾಗಿ, ಭೂಮಾಲಿಕರು, ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ಉಚ್ಚಜಾತಿಯ ಜನರು ಭೂರಹಿತರಾದರು. ಇದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ, ಅವರ ವಶದಲ್ಲಿದ್ದ ಭೂಮಿ ಅವರ ಜೀವನಕ್ಕೆ ಸಾಕಾಗುವಷ್ಟು ವರಮಾನವನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ಶಕ್ತವಾಗಲಿಲ್ಲ.

ಭೂ ಸುಧಾರಣಾ ಮಸುದೆಯ ಅನುಷ್ಠಾನವು ಹಿಂದಿನ ಭೂಮಾಲಿಕರ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರಿ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಹುಡುಕಿಕೊಳ್ಳದೇ ಬೇರೆ ದಾರಿ ಇಲ್ಲವೆನ್ನುವಂತಹ ಅನಿವಾರ್ಯತೆಯನ್ನು ಅವರಲ್ಲಿ ಹುಟ್ಟಿಸಿತು. ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಅವರು ಅನುಭವಿಸಿದ ಪ್ರತಿಷ್ಠೆ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಗೌರವಗಳು ಅದೇ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಬೇರೆ ಜನರ ಕೈಕೆಳಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಅಡ್ಡಿಯಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸಿದವು. ಆದ್ದರಿಂದ ಉತ್ತಮ ಅಡುಗೆಯನ್ನು ಬಲ್ಲಂತಹ ಅವರು ಉತ್ತಮ ದರ್ಜೆಯ ಹೊಟೇಲುಗಳನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸುವ ಕೆಲಸವನ್ನು ಆಯ್ದುಕೊಂಡರು. ಇವರು ತಮ್ಮೊಂದಿಗೆ ಹೊಟೇಲಿನಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಜಿಲ್ಲೆಯ ಇತರ ಜನರನ್ನು ಕೂಡಾ ಕೊಂಡೊಯ್ದಿದ್ದಾರೆ. ಹೀಗೆ ಹೊಟೇಲ್ ಉದ್ಯಮ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಅನೇಕ ನಿರುದ್ಯೋಗಿ ತರುಣರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿದೆ.

ಜಿಲ್ಲೆಯ ಬ್ರಾಹ್ಮಣರಂತಹ ಉನ್ನತ ಜಾತಿಗಳಲ್ಲಿ ಕೂಡಾ ಸಣ್ಣಪುಟ್ಟ ರೈತರು, ಗೇಣಿದಾರರು ಮತ್ತು ಬಡ ಕಾರ್ಮಿಕರಿದ್ದಾರೆ. ಕೆಲವು ಬಡ ಬ್ರಾಹ್ಮಣರು ಅಡುಗೆ ಕೆಲಸವನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಹೀಗೆ ಬಡ ಬ್ರಾಹ್ಮಣರು ತಮ್ಮ ಸ್ವಂತ ಜಮೀನಿನಲ್ಲಿ ದೈಹಿಕ ದುಡಿಮೆ ನಡೆಸುವ ಬದಲಾಗಿ ತಮ್ಮದೇ ಸಮುದಾಯದ ಶ್ರೀಮಂತ ಕುಟುಂಬಗಳಲ್ಲಿ ಅಡುಗೆಯವರಾಗಿದ್ದು, ನಂತರ ನಗರಗಳಲ್ಲಿ ಉಪಹಾರ ಗೃಹಗಳನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಸಣ್ಣ ಹೊಟೇಲಿನ ವ್ಯಾಪಾರವು ಇದರ ಮಾಲಿಕರಿಗೆ ಬೇರೆ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳೊಡನೆ ಮತ್ತು ಸಾರ್ವಜನಿಕರೊಂದಿಗೆ ಸಂಪರ್ಕದಲ್ಲಿರಲು ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿದೆ. ಹೊರ ಜಿಲ್ಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಬಾಂಬೆ, ಮದ್ರಾಸ್ ಮತ್ತು ಬೆಂಗಳೂರಿನಂತಹ ನಗರಗಳಲ್ಲಿ ಹೊಟೇಲ್ ಉದ್ಯಮವನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಲು ಇದು ಅವರಿಗೆ ವೇದಿಕೆಯಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸಿದೆ. ೧೯೧೨-೧೯೧೩ರಲ್ಲಿ ಕೆನ್ಮಾರ್ ವೆಂಕಪ್ಪಯ್ಯನವರು ಮೋಡರ್ನ್ ಹಿಂದೂ ಮಿಲಿಟರಿ ಹೊಟೇಲ್ ಮತ್ತು ಇತರ ಹೊಟೇಲುಗಳನ್ನು ಹಾಗೂ ಉಪಹಾರ ಗೃಹಗಳನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದ್ದಾರೆ. ೧೯೩೫-೩೬ರಲ್ಲಿ ರಾಮು ಎಂಬ ಹೆಸರಿನ ವ್ಯಕ್ತಿ ಬಾಂಬೆಯಲ್ಲಿ ಉಡುಪಿ ಬೋರ್ಡಿಂಗ್ ಹೆಸರಿನಲ್ಲಿ ಹೊಟೇಲ್ ವ್ಯಾಪಾರವನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದ್ದಾನೆ. ಕೆ. ಸೀತಾರಾಮ್ ರಾವ್ ಅವರು ಮದ್ರಾಸಿನಲ್ಲಿ 'ಮೊಡರ್ನ್ ರಾವ್' ಮತ್ತು 'ದಾಸ್ ಪ್ರಕಾಶ್' ಹೆಸರಿನಿಂದ ಹೊಟೇಲ್ ವ್ಯಾಪಾರ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದ್ದಾರೆ. ೧೯೭೬ರಲ್ಲಿ ವುಡ್‌ಲ್ಯಾಂಡ್ಸ್ ಹೊಟೇಲ್ ತನ್ನ ಶಾಖೆಯನ್ನು ನ್ಯೂಯಾರ್ಕ್‌ನಲ್ಲಿ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದೆ (ಅಡ್ಯನಡ್ಕ ೧೯೯೭: ೩೬೪).

೨.೫ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ

ಜಿಲ್ಲಾ ಮಟ್ಟದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯನ್ನು ಅಳೆಯುವ ಸಲುವಾಗಿ ನಡೆದಿರತಕ್ಕಂತಹ ಅನೇಕ ಅಧ್ಯಯನಗಳು, ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ೧೯೬೧ರ ಭಾರತದ ಜನಗಣತಿಯು ದೇಶದ ಜಿಲ್ಲೆಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯನ್ನು ನಾಲ್ಕು ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ಗುರುತಿಸಿದೆ. ಅವುಗಳೆಂದರೆ, ತಳ, ದ್ವಿತೀಯ, ತೃತೀಯ ಮತ್ತು ಉಚ್ಛ ಮಟ್ಟಗಳು. ಇದನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ತೃತೀಯ ಹಂತದಲ್ಲಿ ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗಿದೆ. ೧೯೬೯ರಲ್ಲಿ ಬ್ಯುರೋ ಆಫ್ ಇಕನಾಮಿಕ್ಸ್ ಮತ್ತು ಸ್ಟೇಟಿಸ್ಟಿಕ್ಸ್ (ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ಸಂಖ್ಯಾಸಂಗ್ರಹಣ ಇಲಾಖೆ) ಅಧ್ಯಯನವೊಂದನ್ನು ನಡೆಸಿ, ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಲಾದ ಸಮಾಜೋ-ಆರ್ಥಿಕ ಸೂಚಕದ ಪ್ರಾಧಾನ್ಯಕ್ಕೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆ ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದೆ. ಇದರ ಪ್ರಕಾರ, ಜಿಲ್ಲೆಯ ಅರ್ಥ ಕಲ್ಪಿತ ಸೂಚಕದ ಪ್ರಾಧಾನ್ಯವು ರಾಜ್ಯದ ಜಿಲ್ಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಎರಡಾಗಿದೆ. ಕರ್ನಾಟಕ ಸರಕಾರದ ಯೋಜನಾ ವಿಭಾಗವು ಕೆಲವು ಸೂಚಕಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ೧೯೬೦-೬೧ ರಿಂದ ೧೯೭೦-೭೧ರವರೆಗಿನ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯನ್ನು ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಿ, ಜಿಲ್ಲೆಯ ಸರ್ವತೋಮುಖ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿ ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯನ್ನು ಅತ್ಯಂತ ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದಿರುವ ಜಿಲ್ಲೆಯೆಂದು ಘೋಷಿಸಿದೆ (ಕರ್ನಾಟಕ ಸ್ಟೇಟ್ ಗೆಜೇಟಿಯರ್, *ಸೌತ್ ಕೆನರಾ ಡಿಸ್ಟ್ರಿಕ್ಟ್* ೧೯೭೩: ೪೦೫-೪೦೬).

೧೯೭೧-೭೨ರಲ್ಲಿ ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡವನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದಿದ ಜಿಲ್ಲೆಯಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಿರುವುದು ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಅದು ಎರಡನೆಯ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿದ್ದುದು (ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯದ ಪಂಚವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆಯ ಕರಡು ೧೯೭೩: ೩೭೧) ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿದೆ. ಈ ಜಿಲ್ಲೆ ೧೯೮೧-೮೨ ಮತ್ತು ೧೯೯೧-೯೨ರಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯದ ಎರಡನೆಯ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿ ಇತ್ತು. ಮಾನವ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೂಚಿಯಲ್ಲಿ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಬದುಕಿನ ಮಟ್ಟವು ಮೂರನೆಯ ಸ್ಥಾನವನ್ನು ಪ್ರತಿನಿಧಿಸಿದೆ.

ಶಿಕ್ಷಣ ಪ್ರಗತಿಯಿಂದಾಗಿ ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಜನರಿಗೆ ಆರ್ಥಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಹೊಸ ದೃಷ್ಟಿಕೋನ ಒದಗಿದೆ. ಕೃಷಿ ವಿಭಾಗ ಮತ್ತು ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶಗಳು ದೊರೆಯದೇ ಇದ್ದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಪರ್ಯಾಯ ಉದ್ಯೋಗದ ಕುರಿತು ಆಲೋಚಿಸಲು ಶಿಕ್ಷಣ ಈ ಜನರಿಗೆ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹವನ್ನು ನೀಡಿದೆ. ಇದರಿಂದಾಗಿ ಅವರು ಸ್ಥಳಾಂತರಿಕೆಯ (ವಲಸೆ) ಕುರಿತು ಆಲೋಚಿಸಿವುದು ಸಾಧ್ಯವಾಯಿತು. ದಿಟ್ಟ ಹೆಜ್ಜೆಯನ್ನಿಡಲು ಇದು ಪ್ರೇರಣೆಯಾಯಿತು. ವಲಸೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿದ್ದಂತಹ ಅನೇಕ ಮಂದಿಯಲ್ಲಿ ಅವರು ಕೂಡಾ ಸೇರ್ರಿಕೊಳ್ಳುವಂತಾಯಿತು. ವಸಾಹತೋತ್ತರ ಅವಧಿಯ ಆರ್ಥಿಕ ಪುನಶ್ಚೇತನವು ಜನರನ್ನು ದೇಶದಿಂದ ಹೊರಗೆ ಹೋಗುವಂತೆ ಮಾಡಿತು. ವಸಾಹತು ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಜನರ ವಲಸೆಯು ಕೆಲವು ವಿಶಿಷ್ಟ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಗಷ್ಟೆ ಸೀಮಿತಗೊಂಡಿದ್ದರೆ, ವಸಹಾತೋತ್ತರ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಇದು ಜಗತ್ತಿನ ಇತರೆಡೆಗಳಿಗೆ ವ್ಯಾಪಕವಾಗಿ ಹರಡಿಕೊಂಡಿತು.

ವಸಾಹತೋತ್ತರ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲಾದ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳೆಂದರೆ ಶಿಕ್ಷಣ, ಭೂ ಸುಧಾರಣೆಗಳ ಮಸೂದೆ, ಕೃಷಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿಭಾಗಗಳ ಪದೋನ್ನತಿ,

ಸಂರಚನೆಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕುರಿತಾದ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು ಮತ್ತು ಬೇರೆ ಹಲವಾರು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು. ಜನರು ಸ್ವತಂತ್ರರಾಗಿ ಬದುಕಲು ಇದು ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ನೆರವಾಯಿತು. ಜನಸಂಖ್ಯಾ ಬೆಳವಣಿಗೆ, ಕುಟುಂಬ ಸದಸ್ಯರ ನಡುವೆ ನಡೆದಿರತಕ್ಕಂತಹ ಆಸ್ತಿಯ ಪಾಲುಗಾರಿಕೆ ಮತ್ತು ವಿಭಜನೆಗಳಿಂದಾಗಿ ಜನರು ಬದುಕಲು ಕಷ್ಟ ಪಡಬೇಕಾದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಬಂತು.

ಹೊರ ಜಿಲ್ಲೆಗಳಲ್ಲಿ, ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ನೆಲೆಸಿದ ಸ್ಥಳೀಯರಿಂದಾಗಿ ಜಿಲ್ಲೆಗೆ ಹಣ ಹರಿದು ಬರಲಾರಂಭಿಸಿದ ನಂತರ ಒಂದು ಕಾಲದಲ್ಲಿ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಜನರ ಪ್ರಧಾನ ಉದ್ಯೋಗವಾಗಿದ್ದ ಕೃಷಿ ಈಗ ಹಿನ್ನೆಲೆಗೆ ಸರಿಯಿತು. ಈ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಜನರು ಕೊಲ್ಲಿ ರಾಷ್ಟ್ರ (ಮಧ್ಯ ಪ್ರಾಚ್ಯ)ಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ದೇಶದ ಇತರ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಗದ್ದೆಗಳು ಮತ್ತು ತೋಟಗಳು, ಮನೆಗಳ ನಿರ್ಮಾಣಕ್ಕಾಗಿ ಮತ್ತು ವಾಣಿಜ್ಯ ಸಂಕೀರ್ಣಗಳಿಗಾಗಿ ಪರಿವರ್ತನೆ ಹೊಂದಿವೆ. ತೋಟಗಾರಿಕೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಪಡೆದರೂ ಕೂಡಾ, ಅತ್ಯಧಿಕ ದುಡಿಮೆ ವೆಚ್ಚ ಮತ್ತು ದುಡಿಮೆದಾರರ ಕೊರತೆಯಿಂದಾಗಿ ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಸಾಧಿಸಲಿಲ್ಲ. ರೈತರಲ್ಲಿ ಸಣ್ಣಪ್ರಮಾಣದ ಭೂಸ್ವಾಧೀನತೆ ಇದ್ದುದರಿಂದ ಯಂತ್ರದ ಬಳಕೆ ಸಾಧ್ಯವಿರಲಿಲ್ಲ.

ನಗರ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿನ ಕೈಗಾರೀಕರಣದ ತ್ವರಿತ ಬೆಳವಣಿಗೆ, ಅಂತರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯಲ್ಲಿನ ಪೆಟ್ರೋಲ್ ಬೆಲೆಯ ಹೆಚ್ಚಳ, ಸಾರಿಗೆಯಲ್ಲಿ ಆಧುನಿಕ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದ ಬಳಕೆ ಇತ್ಯಾದಿಗಳು ಜಗತ್ತನ್ನು ಗ್ಲೋಬಲ್ ವಿಲ್ಲೇಜಾಗಿ (ಜಾಗತಿಕ ಗ್ರಾಮವಾಗಿ) ಮಾಡಿದೆ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿರುವ ಬೇಡಿಕೆಯನ್ನು ಪೂರೈಸಲು ದೊಡ್ಡ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಆಕರ್ಷಿಸತೊಡಗಿದೆ. ಅತ್ಯಧಿಕ ವೇಗದಿಂದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಸಾಧಿಸಿದಂತಹ ಮಾಹಿತಿ ಮತ್ತು ಸಂಪರ್ಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಸಾಧನೆಯು ಜಿಲ್ಲೆಯ ಮೂಲೆಮೂಲೆಗಳಲ್ಲಿನ ಜನರಿಗೆ ವಿವಿಧ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ನೆಲೆಗೊಳ್ಳುವ ಅವಕಾಶಗಳ ಅರಿವನ್ನು ಮೂಡಿಸಿತು. ಈ ಎಲ್ಲಾ ಕಾರಣಗಳು ಜಿಲ್ಲೆಯ ಜನರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು, ಬಯಕೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸುವ ಮತ್ತು ಕೈತುಂಬಾ ವೇತನವನ್ನು ನೀಡತಕ್ಕಂತಹ ಉದ್ಯೋಗವಿರುವ ಗಮ್ಯಸ್ಥಾನವನ್ನು ಹುಡುಕಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಾಧ್ಯ ಮಾಡಿದವು. ವಸಾಹತೋತ್ತರ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಅನೇಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ತರಲಾಯಿತು. ಇವುಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ನಿಯಮಗಳು ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶಗಳನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದರೊಂದಿಗೆ ನೇರ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಹೊಂದಿವೆ. ಅವು ಯಾವುವುಗಳೆಂದರೆ, ಭೂಸುಧಾರಣಾ ಮಸೂದೆ, ಕೈಗಾರಿಕ ವಿಭಾಗದ ಪ್ರಗತಿ, ಸಂರಚನಾ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಬ್ಯಾಂಕುಗಳ ರಾಷ್ಟ್ರೀಕರಣ.

ಜಿಲ್ಲೆಯ ಅನೇಕ ತಾಲೂಕುಗಳಲ್ಲಿ ಕೃಷಿ ಉತ್ಪನ್ನಗಳ ಸಂಗ್ರಹಣೆಗಾಗಿ ಎಪಿಎಮ್‌ಸಿ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗಳು ಇವೆ. ಕರ್ನಾಟಕ ಹಾಲು ಒಕ್ಕೂಟದ ಹಾಲು ಸಂಸ್ಕರಣಾ ಕೇಂದ್ರವು ಮಂಗಳೂರಿನ ಕುಲಶೇಖರದಲ್ಲಿ ಇದೆ. ಈ ಕೇಂದ್ರದಲ್ಲಿ ಜಿಲ್ಲೆಯ ರೈತರಿಂದ ಸಂಗಹಿಸಲಾದ ಹಾಲನ್ನು ಸಂಸ್ಕರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಹಿಂದೆ ಈ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರವರ್ಧಮಾನಕ್ಕೆ ಬಂದಿದ್ದ ಕೆಂಪು ಆವೆಮಣ್ಣಿನ ಹಂಚುಗಳು (ಮಂಗಳೂರು ಹಂಚುಗಳು), ಗೇರುಬೀಜ ಸಂಸ್ಕರಣ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಮತ್ತು ಬೀಡಿ ಉದ್ಯಮವು ನಿಧಾನವಾಗಿ ಅಳಿದು ಹೋಗುತ್ತಿವೆ. ವೃತ್ತಿಪರ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ಮಾಹಿತಿ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸೇವೆಗಳ ಸ್ಥಾಪನೆಯಿಂದಾಗಿ ಸೇವಾ ವಿಭಾಗವು ಏಳಿಗೆ ಹೊಂದುತಿದೆ.

ಜಿಲ್ಲೆಯು ಅರಬಿ ಸಮುದ್ರದ ತೀರದಲ್ಲಿ ಇರುವುದರಿಂದ ಮೀನುಗಾರಿಕೆಯು ಅನೇಕ ಜನರ ಪ್ರಮುಖ ಉದ್ಯೋಗವಾಗಿದೆ. ಸುಮಾರು ೮೫ ಮೀನುಗಾರಿಕೆ ಹಳ್ಳಿಗಳು ಮತ್ತು ಸುಮಾರು ೬೦,೦೦೦ದಷ್ಟು ಮೀನುಗಾರ ಸಮುದಾಯದವರು ಇಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ. ೧೯೫೮ರಲ್ಲಿ ಎರಡನೆಯ ಪಂಚವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆಯ ಕಾಲದಲ್ಲಿ ಯಾಂತ್ರೀಕೃತ ಮೀನುಗಾರಿಕೆಯನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸಲಾಯಿತು ಮತ್ತು ಮಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿ ದೋಣಿ ನಿರ್ಮಿಸುವ ತಾಣವನ್ನು (ಯಾರ್ಡ್) ಸ್ಥಾಪಿಸಲಾಯಿತು. ಮೀನುಗಾರಿಕೆಯ ಪ್ರಮುಖ ಪ್ರದೇಶಗಳೆಂದರೆ ಬಂದರು (ಹಳೇ ಬಂದರು), ಪಣಂಬೂರು, ಸುರತ್ಕಲ್, ಕೊಟೇಕಾರ ಮತ್ತು ಸಸಿಹಿತ್ಲು.

ಜಿಲ್ಲೆಯ ಪ್ರಮುಖ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಮಂಗಳೂರಿನ ಸುತ್ತಮುತ್ತ ನೆಲೆಸಿವೆ. ಅವುಗಳೆಂದರೆ, ಮಂಗಳೂರು ರಾಸಾಯನಿಕ ಮತ್ತು ರಸಗೊಬ್ಬರ ಕಾರ್ಖಾನೆ ನಿಯಮಿತ (ಎಮ್.ಸಿ.ಎಫ್), ಕುದುರೆಮುಖ ಕಬ್ಬಿಣದ ಅದಿರು ಕಂಪೆನಿ ನಿಯಮಿತ (ಕೆಐಒಸಿಎಲ್), ಮ್ಯಾಂಗಳೂರ್ ರಿಫೈನರಿ ಆಂಡ್ ಪೆಟ್ರೋಕೆಮಿಕಲ್ಸ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್ (ಎಮ್ಆರ್‌ಪಿಎಲ್), ಬಿಎಎಸ್ಎಫ್, ಇಎಲ್ಎಫ್ ಗ್ಯಾಸ್ ಇತ್ಯಾದಿ. ಕ್ಯಾಮ್ಕೊ ಹೆಸರಿನ ಸಹಕಾರಿ ಸಂಘ ನಡೆಸುತ್ತಿರುವ ಚಾಕೊಲೇಟ್ ಉತ್ಪಾದನಾ ಕೇಂದ್ರವು ಪುತ್ತೂರಿನಲ್ಲಿದೆ. ಇನ್‌ಫೋಸಿಸ್, ಲೆಸರ್‌ಸಾಫ್ಟ್ ಇನ್ಫೊಸಿಸ್ಟಮ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್, ಇತ್ಯಾದಿ, ಪ್ರಮುಖ ಮಾಹಿತಿ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ಔಟ್‌ಸೋರ್ಸಿಂಗ್ ಕಂಪೆನಿಗಳು ಮಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಸೇವಾಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿವೆ. ವಿಪ್ರೊ ಕೂಡಾ ತನ್ನ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಮಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಲು ಯೋಜಿಸಿದೆ. ಒಎನ್‌ಜಿಸಿಯು (ಆಯಿಲ್ ಆಂಡ್ ನ್ಯಾಚುರಲ್ ಗ್ಯಾಸ್ ಕಾರ್ಪರೇಶನ್) ೩೫,೦೦೦ ಕೋಟಿಗಿಂತಲೂ ಅಧಿಕ ಹೂಡಿಕೆಯ ಬಹುಉತ್ಪಾದಕ ಎಸ್‌ಇಝಡ್ (ವಿಶೇಷ ಆರ್ಥಿಕ ವಲಯ)ನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಲು ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಹಾಕಿಕೊಂಡಿದೆ.

೨.೬ ಸಂವಾದಿಗಳ ವ್ಯಕ್ತಿಚಿತ್ರಣ

ವ್ಯಕ್ತಿಚಿತ್ರಣದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಯ ಪ್ರಾಯ, ಲಿಂಗ, ವೈವಾಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿ, ಧರ್ಮ, ಜಾತಿ, ಮಾತೃಭಾಷೆ, ಮೂಲ ಸ್ಥಳ, ಸಧ್ಯದ ವಾಸಸ್ಥಾನ, ಶಿಕ್ಷಣ, ಉದ್ಯೋಗದ ಲಕ್ಷಣ, ವೃತ್ತಿ, ವರಮಾನ ಮತ್ತು ಕೌಟುಂಬಿಕ ಸಂರಚನೆ ಇರುತ್ತದೆ. *ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಡಿಸ್ಟ್ರಿಕ್ಟ್ ಎಟ್ ಎ ಗ್ಲಾನ್ಸ್* ಗ್ರಂಥದ ಪ್ರಕಾರ ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಆಯ್ದುಕೊಂಡ ತಾಲೂಕುಗಳಾದ ಮಂಗಳೂರು ಮತ್ತು ಪುತ್ತೂರಿನಲ್ಲಿ ಒಟ್ಟು ೬,೫೨,೭೨೮ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿದ್ದಾರೆ (೨೦೦೯-೨೦೧೦: ೧೦-೧೧). ಅಧ್ಯಯನದ ಮಾದರಿಯಲ್ಲಿ ೨೦೦ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿದ್ದು ಇವರಲ್ಲಿ ಪುತ್ತೂರು ತಾಲೂಕಿನ ೧೦೦

ದುಡಿಮೆದಾರರನ್ನು ಮತ್ತು ಮಂಗಳೂರು ತಾಲೂಕಿನ ೧೦೦ ಮಂದಿಯನ್ನು ಸಂದರ್ಶನಕ್ಕೆ ಆಯ್ದುಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಆರ್ಥಿಕ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಸೇವೆ, ಕೃಷಿ ಮತ್ತು ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿ ಇರುವವರಿಗೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆ.

ಶಿಕ್ಷಣ, ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದಿಂದ ನಗರಗಳಿಗೆ ವಲಸೆ ಇತ್ಯಾದಿ ಕಾರಣಗಳಿಂದಾಗಿ ಇಂದಿನ ಪೀಳಿಗೆಯವರು ಕೃಷಿ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಹೊಂದುವುದರಲ್ಲಿ ಆಸಕ್ತಿಯನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಂಡಂದಿನಿಂದ ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಸೇವಾ ವಲಯವು ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಲಾರಂಭಿಸಿದೆ. ಕೃಷಿ ವಲಯವು ಅವರ ದೈನಂದಿನ ಅಗತ್ಯಗಳ ಪೂರೈಕೆಗೆ ಸಾಕಾಗುವಷ್ಟು ಆದಾಯವನ್ನು ನೀಡುತ್ತಿಲ್ಲ. ಕೃಷಿ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಋತುವಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಕೆಲಸ ದೊರೆಯುವುದರಿಂದ, ಒಮ್ಮೆ ಫಸಲಿನ ಕಟಾವು ಮುಗಿಯಿತೆಂದರೆ ಅವರು ನಿರುದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿ ಬಿಡುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಬೇರೆಡೆ ಕೆಲಸ ಸಿಗುವ ಅವಕಾಶಗಳು ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಕೃಷಿ ವಲಯದ ಕೆಲಸವು ದೈಹಿಕವಾಗಿ ಶ್ರಮದಾಯಕವಾದುದು. ಬಿಸಿಲಿನ ತಾಪ ಮತ್ತು ಮಳೆಯನ್ನು ತಾಳಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಇಲ್ಲಿ ಅನಿವಾರ್ಯ. ವಿದ್ಯಾವಂತ ಜನರು ಕೃಷಿ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದು ತಮ್ಮ ಪ್ರತಿಷ್ಠೆಗೆ ಕುಂದು, ಮತ್ತು ಈ ರೀತಿಯ ಕೆಲಸ ಕೆಳಮಟ್ಟದ್ದೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸುತ್ತಾರೆ. ಸಹಜವಾಗಿ ಕೃಷಿ ವಲಯ ಇಂದಿನ ಪೀಳಿಗೆಯ ಸುಶಿಕ್ಷಿತ ಜನರನ್ನು ಆಕರ್ಷಿಸುತ್ತಿಲ್ಲ.

ಬಹಳಷ್ಟು ಮಂದಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ತಯಾರಿದ್ದಾರೆ ಆದರೆ ದುರಾದೃಷ್ಟವಶಾತ್, ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಬಹಳ ಕಡಿಮೆ ಉದ್ದಿಮೆಗಳು ಇರುವುದರಿಂದ ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶಗಳು ಕನಿಷ್ಟ ಇವೆ. ಆದುದರಿಂದ ಸೇವಾವಲಯದಲ್ಲಿ ಅವಕಾಶ ಗಿಟ್ಟಿಸಲು ಅಧಿಕ ನುಗ್ಗಾಟವಿದೆ. ಸೇವಾವಲಯದಲ್ಲಿ ವಿಶಿಷ್ಟ ಕೌಶಲ್ಯದ ಅಗತ್ಯವಿಲ್ಲದಿರುವುದರಿಂದ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಅನೇಕ ಸುಶಿಕ್ಷಿತ ಹಾಗೂ ಅನಕ್ಷರಸ್ಥ ಜನರು ಇಲ್ಲಿ ಸೇರಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಇದ್ದಾರೆ. ಯಾಕೆಂದರೆ ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಲ್ಯಾಣ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಸರಂಕ್ಷಣೆಗಾಗಿ ಅಗಾಧ ಹಣವನ್ನು ವ್ಯಯ ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ, ಜೊತೆಗೆ ಅವರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗದ ರಕ್ಷಣೆಯನ್ನು ಕೂಡಾ ನೀಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ನಿಖರವಾಗಿ ಸ್ವಯಂ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ಆಯ್ದುಕೊಂಡಿಲ್ಲ ಯಾಕೆಂದರೆ ಇವರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಇರುವುದಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಮಾಸಿಕ ವೇತನವನ್ನು ಇವರಿಗೆ ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿಲ್ಲ. ಇವರು ತಮ್ಮಷ್ಟಕ್ಕೆ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸವನ್ನು ಸ್ವಂತ ಆಧಾರದಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಬೇರೆಯವರ ಬೆಂಬಲ ಮತ್ತು ಸಹಕಾರದಿಂದ ನಡೆಸುತ್ತಾರೆ. ಪದಬಳಕೆಯ ದೃಷ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ ಇವರು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲ. ಯಾಕೆಂದರೆ ತಮ್ಮ ಸ್ವಂತ ವ್ಯವಹಾರದಲ್ಲಿ ಇವರು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದರೂ ಕೂಡಾ ಬೇರೆಯವರ ಕೈಕೆಳಗೆ ಇವರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿಲ್ಲ. ಇವರು ತಮ್ಮ ವ್ಯವಹಾರದಲ್ಲಿ ಕುಟುಂಬ ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ ಬೇರೆಯವರನ್ನು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡಿದ್ದರೆ (ಬೇರೆಯವರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿಕೊಟ್ಟಿದ್ದರೆ) ಆಗ ಮಾತ್ರ ಅವರು

ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಅಥವಾ ಮಾಲಿಕರಾಗುತ್ತಾರೆ. ವೇತನವನ್ನು ಪಡೆಯದೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಜನರಿದ್ದಾರೆ. ಸಮಾಜಸೇವೆಯನ್ನು ಮಾಡುವ ಇವರನ್ನು ನಾವು ಸ್ವಯಂಪ್ರೇರಿತ (ಪ್ರತಿಫಲವಿಲ್ಲದೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ) ನೌಕರರೆಂದು ಕರೆಯುತ್ತೇವೆ. ಇವರು ಕೂಲಿಯನ್ನು ಪಡೆಯದಿರುವುದರಿಂದ ಅಥವಾ ಇವರಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಮಾಸಿಕ ವೇತನವನ್ನು ನೀಡದಿರುವುದರಿಂದ ಇವರನ್ನು ನೌಕರರು (ದುಡಿಮೆದಾರರು) ಎಂದು ಕರೆಯುವ ಹಾಗಿಲ್ಲ. ಆದುದರಿಂದ ಈ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಕೈಕೆಳಗೆ ವೇತನಕ್ಕಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಜನರನ್ನು ಮಾತ್ರ ಆಯ್ದುಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ.

ಈ ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕವು ಜಿಲ್ಲೆಯ ದುಡಿಮೆದಾರ ವರ್ಗದ ಕುರಿತಾದ ಸ್ಪಷ್ಟ ಚಿತ್ರಣವನ್ನು ನೀಡುತ್ತದೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕಾಗಿ ಆಯ್ದುಕೊಂಡ ಮಾದರಿಗಳು ಕೂಡ ಸೇರಿವೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೨.೨

ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಿದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು

	ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಆಯ್ದುಕೊಂಡ ಮಾದರಿಗಳು				ಅಂದಾಜು ಜನಸಂಖ್ಯೆ		
ಉದ್ಯೋಗ ವಲಯಗಳು	ಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು	ಅಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು	ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆ	%	ಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು	ಅಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು	ಒಟ್ಟು
ಸೇವೆ	೫೮	೪೮	೧೦೬	೫೩	೫೦೫೩೪	೪,೫೪,೮೦೮	೫,೦೫,೩೪೨
ಔದ್ಯೋಗಿಕ	೨೩	೩೦	೫೩	೨೬.೫	೧೨,೯೧೦	೧,೧೬,೧೯೧	೧,೨೯,೧೦೧
ಕೃಷಿ	೧೯	೨೨	೪೧	೨೦.೫	೧,೮೨೮	೧೬,೪೫೭	೧೮,೨೮೫
ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೨೦೦	೧೦೦	೬೫,೨೭೨	೫,೮೭,೪೫೬	೬,೫೨,೭೨೮

ಆರ್ಥಿಕ ವಲಯದ ಎಲ್ಲಾ ಮೂರು ವಿಭಾಗಗಳಲ್ಲಿನ ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂದರ್ಶನವನ್ನು ಮೇಲೆ ನೀಡಿದ ಕೋಷ್ಟಕವು ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ. ಜಿಲ್ಲೆಯ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಅಂದಾಜು ಮಾಡಲಾಗಿದ್ದ ಒಟ್ಟು ಜನಸಂಖ್ಯೆಯ ಪ್ರಮಾಣಕ್ಕನುಗುಣವಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ಆಯ್ದುಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಸೇವಾ ವಿಭಾಗದ ತೆಕ್ಕೆಯೊಳಗೆ ಮನೆಗೆಲಸ ಮಾಡುವವರು, ಅಂಗಡಿಗಳು, ವಾಹನ ಸಾರಿಗೆ, ಹೊಟೇಲುಗಳು, ಬ್ಯಾಂಕುಗಳು, ಶೈಕ್ಷಣಿಕ, ದಾನಶೀಲ, ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿಪರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳು ಇತ್ಯಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರು ಇದ್ದಾರೆ. ಔದ್ಯೋಗಿಕ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು, ಕಾರ್ಯಾಗಾರಗಳು, ಗ್ಯಾರೇಜುಗಳು (ವಾಹನ ದುರಸ್ತಿ ತಾಣಗಳು), ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಇತ್ಯಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರು ಇರುತ್ತಾರೆ. ಕೃಷಿ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಪ್ಲಾಂಟೇಶನ್‌ಗಳಲ್ಲಿ, ಎಸ್ಟೇಟ್‌ಗಳಲ್ಲಿ, ಗದ್ದೆಗಳು, ತೋಟಗಳು ಮತ್ತು ಇತರ ಸಾಗುವಳಿ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರು ಇದ್ದಾರೆ.

ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿನ ದುಡಿಮೆದಾರರ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯು ತಿಳಿಸುವುದೇನೆಂದರೆ ಮನೆಗೆಲಸಗಾರರು, ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಗುತ್ತಿಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರು ಅಸಂಘಟಿತರಾಗಿ ಉಳಿಯುತ್ತಾರೆ; ಸರಕಾರ ನೇಮಕಾತಿ ನಡೆಸಿದವರು, ದೊಡ್ಡಪ್ರಮಾಣದ ಉದ್ದಿಮೆಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರು ಸಂಘಟಿತರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣವೇನೆಂದರೆ ಬಹುಪಾಲು ಮನೆಗೆಲಸ ಮಾಡುವವರು, ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರೂ ಸೇರಿದಂತೆ ಅಶಿಕ್ಷಿತರು ಅಥವಾ ಕೆಳಮಟ್ಟದ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಪಡೆದವರಾಗಿದ್ದು, ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳ ವಿಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಯಾಗಿ ಸೇರಿಕೊಳ್ಳಲು ಕಾರ್ಯ ಕೌಶಲ್ಯದ ಕೊರತೆಯುಳ್ಳವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಆದುದರಿಂದ ತಮ್ಮ ದೈನಂದಿನ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಇವರು ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿಯೇ ಉಳಿದುಬಿಡುತ್ತಾರೆ. ಗುತ್ತಿಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರು ಅಸಂಘಟಿತರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ ಯಾಕೆಂದರೆ ಇವರನ್ನು ಯಾವುದೇ ಉದ್ಯಮ/ವ್ಯವಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರನು ಇದಕ್ಕಾಗಿ ದಳ್ಳಾಳಿ (ಕಮಿಶನ್) ಪಡೆಯುವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಅಲ್ಲಿರುತ್ತದೆ. ಗುತ್ತಿಗೆದಾರನು ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅನುಕೂಲತೆಗಳನ್ನು ತನ್ನ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನೀಡಬೇಕಾಗಿದ್ದರೆ, ಯಾವುದೇ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರನು ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಲೇ ಇರಲಿಲ್ಲ. ಯಾಕೆಂದರೆ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರನು ತನ್ನ ಕೈಕೆಳಗಿನ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ನೇಮಕಾತಿಯ ಮೂಲಕವೇ ಅವನು ಲಾಭ ಪಡೆಯಬೇಕಾದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಇರುತ್ತದೆ. ಗುತ್ತಿಗೆದಾರನು ಕೆಲಸಗಾರರ ಕಲ್ಯಾಣ ಮತ್ತು ಸಮಾಜೋ–ಆರ್ಥಿಕ ಅನುಕೂಲತೆಗಳ ಕುರಿತು ಯೋಚಿಸುವುದಾದರೆ, ತಾನು ಪಡೆಯುವ ದಳ್ಳಾಳಿಗಿಂತ (ಕಮಿಶನ್) ಕಡಿಮೆ ಲಾಭವನ್ನು ಪಡೆಯುವುದು ಅವನಿಗೆ ಸಾಧ್ಯವಾಗುವುದಿಲ್ಲ.

ಸಂಶೋಧಕರು ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿರುವ ೨೦೦ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗದ ಅನೇಕ ವಿಭಾಗಗಳ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ತಂತ್ರಜ್ಞರು, ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು, ಅಧಿಕಾರಿಗಳು, ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು, ಗುಮಾಸ್ತರು, ಶಿಕ್ಷಕರು, ವೈದಕೀಯ ವೃತ್ತಿಪರರು ಮತ್ತು ಸಾಮಾನ್ಯ ಕೆಲಸಗಾರರು. ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಎರಡು ವಲಯಗಳಾದ ಸೇವಾ ವಿಭಾಗ ಮತ್ತು ಔದ್ಯೋಗಿಕ ವಿಭಾಗಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅನೇಕ ವರ್ಗಗಳ ನೇಮಕಾತಿಯನ್ನು ನಡೆಸುವುದರಿಂದ ನಿಗದಿತ ಕಾರ್ಯವು ಏರುಪೇರಿಲ್ಲದೆ ನಡೆದು ಕೈಗೊಂಡ ಕಾರ್ಯದ ಪ್ರಗತಿ ಮತ್ತು ಮುಂದುವರಿಕೆಗೆ ಸಹಾಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಕೃಷಿವಲಯದ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ ಸಂದರ್ಭ ತುಸು ಭಿನ್ನವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಇಲ್ಲಿ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು ಮತ್ತು ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು ನೇಮಕಗೊಂಡರೂ ಕೂಡಾ, ಈ ವಲಯದಲ್ಲಿ ದೊಡ್ಡ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಇರುವವರು ಸಾಮಾನ್ಯ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಆಗಿರುವುದರಿಂದ, ಇವರ ಸಂಖ್ಯೆ ನಗಣ್ಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೨.೩

ದುಡಿಮೆದಾರರ ವರ್ಗಗಳು

ಹುದ್ದೆ	ಸಂಖ್ಯೆ	ಶೇಕಡಾವಾರು
ದುಡಿಮೆದಾರರು	೧೩೧	೬೫.೫
ತಂತ್ರಜ್ಞರು	೧೦	೫.೦
ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು	೧೫	೭.೫
ಅಧಿಕಾರಿಗಳು	೧೫	೭.೫
ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕರು	೬	೩.೦
ಗುಮಾಸ್ತರು	೧೧	೫.೫
ಶಿಕ್ಷಕರು	೩	೧.೫
ವೈದ್ಯಕೀಯ ವೃತ್ತಿಪರರು	೯	೪.೫
ಒಟ್ಟು	೨೦೦	೧೦೦

ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ವಿಭಾಗಗಳಲ್ಲಿನ ಸಂವಾದಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯು ಒಟ್ಟು ಜನಸಂಖ್ಯೆಯ ಮೂರನೇ ಎರಡರಷ್ಟು ಇದೆ. ಈ ಸಾಮಾನ್ಯ ಕೆಲಸಗಾರರು ಕುಶಲತೆಯಿಲ್ಲದವರು ಅಥವಾ ಅರೆ ಕುಶಲತೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಇವರು ಕೆಳಮಟ್ಟದ ಕೆಲಸಗಾರರಾಗಿದ್ದು ಉನ್ನತ ಹುದ್ದೆಗಳ ಉದ್ಯೋಗ ದೊರೆಯುವ ಅವಕಾಶವಿಲ್ಲದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ತಮ್ಮ ನೈಪುಣ್ಯ ಮತ್ತು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಯಾವುದೇ ಜಾಗದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಇವರು ತಯಾರಿರುತ್ತಾರೆ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಇವರಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ವಿಧದ ವಿಶೇಷ ಕುಶಲತೆ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಕುಶಲತೆಯ ಅಗತ್ಯವಿಲ್ಲದ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಇವರು ಅರ್ಹರಿರುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ಮೇಲೆ ಬರುವ ಅವಕಾಶ ಇವರಿಗೆ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಇವರ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಬೇಡಿಕೆ ಕೂಡಾ ಇರುವುದಿಲ್ಲ ಯಾಕೆಂದರೆ ಜಿಲ್ಲೆಯ ದುಡಿಮೆ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯಲ್ಲಿ ಸಾಮಾನ್ಯ ನೌಕರರು ಎಷ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಬೇಕಾದರೂ ಲಭ್ಯವಿರುತ್ತಾರೆ. ಇವರು ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸುವಂತಿಲ್ಲ. ಯಾಕೆಂದರೆ ಸಂಖ್ಯಾ ಬಾಹುಳ್ಯದ ಕಾರಣದಿಂದ ಬೇರೆಡೆ ಕೆಲಸ ದೊರೆಯುವ ಅವಕಾಶಗಳು ಇವರಿಗೆ ಕಡಿಮೆ.

ತಂತ್ರಜ್ಞರು, ಅಧಿಕಾರಿಗಳು, ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು, ಶಿಕ್ಷಕರು ಮತ್ತು ವೈದ್ಯಕೀಯ ವೃತ್ತಿಪರರು ಉದ್ಯೋಗದ ಚೌಕಟ್ಟಿನೊಳಗೆ ಸಾಮಾನ್ಯ ನೌಕರರಿಗಿಂತ ಎಷ್ಟೋ ಮೇಲಿನ ಸ್ಥಿತಿಯವರಾಗಿದ್ದಾರೆ ಯಾಕೆಂದರೆ, ಇವರು ಅರೆ ಕುಶಲಿಗಳು, ಅಥವಾ ಕುಶಲಿಗಳು ಅಥವಾ ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟದ ಕುಶಲಿಗಳಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಉನ್ನತಮಟ್ಟದವರಲ್ಲಿ ಕೆಲವರು ಬಹುಕುಶಲಿಗಳು ಕೂಡಾ ಇರುತ್ತಾರೆ. ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಮತ್ತು ಸೇವಾವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಕುಶಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಬೇಡಿಕೆ

ಇರುತ್ತದೆ. ಹೀಗಾಗಿ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಈ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ವಿಭಾಗಗಳಲ್ಲಿಯೇ ಇವರು ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿರುತ್ತಾರೆ. ಬೇರೆಡೆ ದೊರೆಯುವ ಉತ್ತಮ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿ ಕೆಲಸವನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಅವಕಾಶಗಳು ಇವರಿಗೆ ಅಧಿಕ ಇರುತ್ತವೆ. ಇವರ ಉದ್ಯೋಗಾವಧಿಯ ಕೆಲಸದ ಅನುಭವವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಇವರೊಡನೆ ಮಧ್ಯಮ ಮತ್ತು ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟದ ಕೆಲಸಗಾರರ ಗುಂಪುಗಳನ್ನು ಇವರೊಂದಿಗೆ ಕಾಣಬಹುದಾಗಿದೆ.

ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಿದ ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಿಭಾಗದ ನೌಕರರ ಹಂಚುವಿಕೆಯ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯನ್ನು ನಡೆಸಲು ವಯಸ್ಸು ಒಂದು ಬಹುಮುಖ್ಯವಾದ ಅಂಶವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಇದು ಒದಗಿಸುವ ಸುಸಂಗತ ಮಾಹಿತಿಯೇನೆಂದರೆ, ಯುವಜನಾಂಗ ಕೆಲಸದ ಅನುಭವ ಮತ್ತು ಕುಶಲತೆಯ ಕೊರತೆಯಿಂದಲೋ ಅಥವಾ ಬೇರೆ ಕಾರಣದಿಂದ ಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿ ಕೆಲಸವನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ದೊರಕಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾರರು. ಆದರೆ ನಡು ವಯಸ್ಸಿನವರು ಅವರ ಬಹುವರ್ಷಗಳ ಸೇವಾವಧಿ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಶ್ರೀಮಂತ ಅನುಭವದಿಂದ ಆಯ್ಕೆಗೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿ ಮುಂದುವರಿಯುತ್ತಾರೆ. ಆದುದರಿಂದ ಸಂಘಟಿತ ಘಟಕಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗ ದೊರೆಯಲು ವಯಸ್ಸಿನ ಹಿರಿತನವಷ್ಟೇ ಮುಖ್ಯವಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ ಅನುಭವ ಕೂಡಾ ಅಷ್ಟೇ ಮುಖ್ಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೨.೪

ಸಂವಾದಿಗಳ ವಯೋಮಾನ

	ವಯೋಗುಂಪು					ಒಟ್ಟು	
ದುಡಿಮೆದಾರರ ಗುಂಪು	೧೮-೨೭	೨೮-೩೭	೩೮-೪೭	೪೮-೫೭	೫೮-೬೭	ಸಂಖ್ಯೆ	%
ಸಂಘಟಿತ	೨೦	೨೩	೨೦	೨೯	೮	೧೦೦	೫೦
ಅಸಂಘಟಿತ	೩೩	೨೩	೨೭	೧೦	೭	೧೦೦	೫೦
ಒಟ್ಟು	೫೩	೪೬	೪೭	೩೯	೧೫	೨೦೦	೧೦೦

೧೮ರಿಂದ ೨೭ರ ವಯೋಮಿತಿಯಲ್ಲಿ ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಿದ ೫೩ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ (೨೬.೫%) ೩೩ ಮಂದಿ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರು ಮತ್ತು ೨೦ ಮಂದಿ ಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರು. ಇದು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸುವುದೇನೆಂದರೆ, ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗ ಪಡೆಯಲು ಕಿರಿಯರಿಗೆ ಕಡಿಮೆ ಅವಕಾಶವಿರುತ್ತದೆ. ಯಾವಾಗಲೂ ಕುಶಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲ ಅನುಭವಿಗಳಿಗೆ ಕೂಡಾ ಇಲ್ಲಿ ಆದ್ಯತೆಗಳು ಇರುತ್ತವೆ. ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಗಾತ್ರ ಮತ್ತು ಬೆಳವಣಿಗೆಯ ಕಾರಣವಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗವಕಾಶಗಳು ತುಂಬಾ ಕಡಿಮೆ ಇರುತ್ತವೆ.

ಆದುದರಿಂದ ಕಿರಿಯ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ತಮ್ಮ ಬದುಕಿನ ನಿರ್ವಹಣೆಗಾಗಿ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಅನುಭವವನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಸಲುವಾಗಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರವನ್ನು ಪ್ರವೇಶಿಸಲೇ ಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಮೇಲೆ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದ ಅಂಶಗಳಿಗೆ ಹೊರತಾಗಿ, ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗವಲಯದಲ್ಲಿ ಇಂದು ೧೮ರಿಂದ ೨೭ರ ವಯೋಮಿತಿಯ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ನಿಧಾನವಾಗಿ ಸುಧಾರಿಸತೊಡಗಿದೆ.

೨೮ರಿಂದ ೩೭ರ ವಯೋಮಿತಿಯ ಗುಂಪಿನಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಸಮಾನವಾಗಿದೆ. ಅಂದರೆ, ಶೇಕಡಾ ೪೬ (೨೩%) ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ವಿಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ (ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ) ಈ ವಯೋಮಿತಿಯ ೨೩ರಷ್ಟು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿದ್ದಾರೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಕೆಲವು ನೌಕರರು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಅನುಭವ ಮತ್ತು ಕುಶಲತೆಯ ಬೇಡಿಕೆಯ ಕಾರಣವಾಗಿ ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರವನ್ನು ಸೇರಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಇತರರು ಅವಕಾಶಗಳ ಕೊರತೆಯಿಂದ ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿಯೇ ಉಳಿದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ.

೩೮ರಿಂದ ೪೭ರ ವಯೋ ಗುಂಪಿನಲ್ಲಿ ೪೭ ಮಂದಿಯ ಸಂದರ್ಶನವನ್ನು ನಡೆಸಲಾಗಿದ್ದು (೨೩.೫%), ಇವರಲ್ಲಿ ೨೭ ಮಂದಿ ಕೆಲಸಗಾರರು ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದು, ೪೮ರಿಂದ ೫೭ರ ವಯೋ ಗುಂಪಿನಲ್ಲಿ ೩೯ ಮಂದಿ (೧೯.೫%) ಕೆಲಸಗಾರರಲ್ಲಿ ೧೦ ಮಂದಿ ನೌಕರರು, ೫೮ರಿಂದ ೬೭ ವಯೋಗುಂಪಿನಲ್ಲಿನ ೧೫ ಮಂದಿಯಲ್ಲಿ (೭.೫%) ೭ ಜನ ನೌಕರರು ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವವರಿಗೆ ಅವರ ಕೆಲಸದ ಅನುಭವವೇ ಮುಖ್ಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಅವರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗದ ಕೌಶಲ್ಯವಿರಬೇಕು ಅಷ್ಟೇ. ಕೌಶಲ್ಯವುಳ್ಳ ಕೆಲಸಗಾರರ ಅನುಭವದ ವರ್ಷಗಳು ಹೆಚ್ಚಾದಂತೆಲ್ಲಾ ಸಂಘಟಿತ ಪರಿಸರಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗವಕಾಶಗಳು ಹೆಚ್ಚು ಇರುತ್ತವೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಅವಕಾಶಗಳ ಲಭ್ಯತೆಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗ ದೊರೆಯಲು ಉದ್ಯೋಗ ಕೌಶಲ್ಯಗಳಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲ, ಕೆಲಸದ ಅನುಭವ ಕೂಡಾ ಹೆಚ್ಚು ಇರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಪುರುಷರಿಗೆ ಸಮಾನ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿರುವ ಲಿಂಗ ಸಮಾನತೆ ಮತ್ತು ಮಹಿಳೆಯರ ಸಬಲೀಕರಣದೊಂದಿಗೆ ಪುರುಷರಿಗೆ ಮತ್ತು ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಲಿಂಗ ಮತ್ತು ಅವಕಾಶದಲ್ಲಿ ಸಮಾನತೆಯನ್ನು ನೀಡುವುದರಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ತಾರತಮ್ಯವನ್ನು ತೋರಿವಂತಿಲ್ಲವೆಂಬ ಸಂವಿಧನಾತ್ಮಕ ಭರವಸೆಯ ಹೊರತಾಗಿಯೂ ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಸಂಖ್ಯೆಯು ಪುರುಷರಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಇರುವುದು ವಾಸ್ತವಿಕ ಸಂಗತಿಯಾಗಿದೆ. ಇನ್ನೊಂದು ವಿಧದಲ್ಲಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶಗಳಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರು ಪುರುಷರರಿಗೆ ಸಮಾನ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿದ್ದರೆ, ಇಲ್ಲಿ ಪುರುಷಾಧಿಕಾರವು ಹೆಚ್ಚಾಗಿದ್ದು ಮಹಿಳೆಯರು ಅಂಚಿಗೆ ತಳ್ಳಲ್ಪಡುವಂತಾಗುವುದು.

ಕೋಷ್ಟಕ ೨.೫

ಸಂವಾದಿಗಳ ಲಿಂಗ

ದುಡಿಮೆದಾರರ ಗುಂಪು	ಲಿಂಗ		ಒಟ್ಟು	
	ಪುರುಷರು	ಮಹಿಳೆಯರು	ಸಂಖ್ಯೆ	%
ಸಂಘಟಿತ	೭೧	೨೯	೧೦೦	೫೦
ಅಸಂಘಟಿತ	೫೮	೪೨	೧೦೦	೫೦
ಒಟ್ಟು	೧೨೯	೭೧	೨೦೦	೧೦೦

ಅಧ್ಯಯನದಿಂದ ತಿಳಿದು ಬಂದುದೇನೆಂದರೆ, ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಿದ ೧೨೯ (೬೪.೫%) ಮಂದಿ ಪುರುಷರಲ್ಲಿ ೭೧ ಮಂದಿ (೩೫.೫%) ಪುರುಷರು ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಉಳಿದ ೫೮ ಮಂದಿ (೨೯%) ಪುರುಷರು ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿಯೂ, ೭೧ ಮಂದಿ ಮಹಿಳೆಯರಲ್ಲಿ ೨೯ ಮಂದಿ (೧೪.೫%) ಮಹಿಳೆಯರು ಮಾತ್ರ ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿದ್ದು, ಉಳಿದ ೪೨ (೨೧%) ಮಹಿಳೆಯರು ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆಯು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಇರುವುದು. ಯಾಕೆಂದರೆ ಪುರುಷರು ಮಹಿಳೆಯರಿಗಿಂತ ಕೌಟುಂಬಿಕ ಕಟ್ಟುಪಾಡುಗಳಿಂದ ಹೆಚ್ಚು ಸ್ವತಂತ್ರರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಹೀಗಾಗಿ ದೂರಪ್ರದೇಶಗಳಿಗೆ ಪ್ರಯಾಣ ಬೆಳೆಸಿ ಕೆಲಸವನ್ನು ಹುಡುಕಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಅವರಿಗೆ ಸಾಧ್ಯವಿದೆ. ಬೆಳಿಗ್ಗೆ ಬೇಗ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹೋಗಿ ಸಂಜೆ ತಡವಾಗಿ ಮನೆಗೆ ಬರುವುದು ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಾಧ್ಯವಿದೆ. ಆದರೆ ಕೌಟುಂಬಿಕ ಕರ್ತವ್ಯಗಳನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸಬೇಕಾಗಿರುವ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಇದು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ.

ಅಧ್ಯಯನ ತಿಳಿಸುವ ಪ್ರಕಾರ, ಜಿಲ್ಲೆಯ ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಪುರುಷರಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಅವಕಾಶಗಳು ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಕಡಿಮೆ ಇವೆ ಯಾಕೆಂದರೆ ಮನೆಯ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳಿಂದಾಗಿ, ಮಹಿಳೆಯರು ಪುರುಷರ ಹಾಗೆ ಎಲ್ಲಿ ಬೇಕಾದರಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. ಮನೆಯ ಹತ್ತಿರವಿರುವ ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶಗಳನ್ನು ಅವರು ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳುವುದರಿಂದ ದೂರದಲ್ಲಿರುವ ಉದ್ಯೋಗವಕಾಶಗಳು ಅವರ ಕೈಬಿಟ್ಟು ಹೋಗುವುದು ಸಹಜವಾಗಿದೆ. ಸಮಾಜ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬವು ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಆಹಾರ ತಯಾರಿಕೆ, ಮನೆಯ ಸ್ವಚ್ಛತೆಯನ್ನು ಕಾಪಾಡುವುದು,

ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಮತ್ತು ವಯಸ್ಸಾದವರನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಇತ್ಯಾದಿ ಮನೆ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳನ್ನು ವಹಿಸಿರುವುದರಿಂದ ತಮ್ಮ ಕರ್ತವ್ಯವನ್ನು ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ನೆರವೇರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಸಲುವಾಗಿ ಮಹಿಳೆಯರು ಮನೆ ಹತ್ತಿರವೇ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದನ್ನು ಆಯ್ದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ.

ಮನೆಯ ಕಟ್ಟುಪಾಡುಗಳೊಂದಿಗೆ, ಉನ್ನತ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಪಡೆಯುವ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಕೂಡಾ ಪುರುಷರಿಗೆ ಸಿಗುವಷ್ಟು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಲಭ್ಯವಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಪ್ರಸಿದ್ಧ ಉದ್ದಿಮೆಗಳಲ್ಲಿ ತರಬೇತಿ ಪಡೆಯಲು ಮಹಿಳೆಯರನ್ನು ಮನೆಯಿಂದ ಹೊರಗೆ ಕಳುಹಿಸುವ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಕುಟುಂಬಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ಪರಿಮಿತಿಗಳಿರುತ್ತವೆ. ಸುಮಾರು ೫ರಿಂದ ೭ ಶೇಕಡಾದಷ್ಟು ಕುಟುಂಬಗಳು ಮಾತ್ರ ಮನೆ ಹೆಂಗಸರನ್ನು ಉದ್ಯೋಗ ತರಬೇತಿಗಾಗಿ ದೂರದ ಊರುಗಳಿಗೆ ಕಳುಹಿಸಲು ಸಮ್ಮತಿಸುತ್ತಾರೆ. ಸಂಪ್ರದಾಯಸ್ಥ ಕುಟುಂಬಗಳು ಕೌಟುಂಬಿಕ ಕರ್ತವ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಒತ್ತಡಗಳ ಕಾರಣವಾಗಿ ತಮ್ಮ ಮನೆಹೆಂಗಸರನ್ನು ಹೊರಗೆ ಕಳುಹಿಸಲು ಒಪ್ಪುವುದಿಲ್ಲವೆನ್ನುವುದು ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ತಿಳಿದುಬಂದಿರುವ ವಿಚಾರವಾಗಿದೆ. ಈ ರೀತಿಯ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯದ ಕೊರತೆಯಿಂದಾಗಿ ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗವಕಾಶಗಳಿಂದ ಮಹಿಳೆಯರು ವಂಚಿತರಾಗಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಪುರುಷರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಅವಕಾಶಗಳು ದೊರೆಯುವಂತಾಗುತ್ತದೆ.

ವಿವಾಹವು ಸಮಾಜದ ಒಂದು ಪ್ರಮುಖ ಸಂಸ್ಥೆಯಾಗಿದೆ. ಇದು ಕುಟುಂಬ ಜೀವನದ ಪ್ರಾರಂಭವಾಗಿದೆ. ವಿವಾಹವು ಹಕ್ಕುಗಳು ಮತ್ತು ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳಿಂದ ಸಂಯೋಜಿತವಾಗಿದೆ. ವಿವಾಹಿತ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ತನ್ನ ಕುಟುಂಬ ಸದಸ್ಯರನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಇರುತ್ತದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಆರ್ಥಿಕ ಬದುಕಿನಲ್ಲಿ ವಿವಾಹದ ಬಹುಮುಖ್ಯ ಪ್ರಭಾವವಿದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಮಾಹಿತಿದಾರರ ವೈವಾಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಅರ್ಥ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಇಲ್ಲಿ ನಿಶ್ಚಯಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೨.೬

ಮಾಹಿತಿದಾರರ ವೈವಾಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿ

ದುಡಿಮೆದಾರ ಗುಂಪು	ವೈವಾಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿ			ಒಟ್ಟು	
	ಒಂಟಿ	ವಿವಾಹಿತರು	ವಿಧವೆಯರು	ಸಂಖ್ಯೆ	%
ಸಂಘಟಿತ	೨೩	೭೧	೬	೧೦೦	೫೦
ಅಸಂಘಟಿತ	೩೮	೫೪	೮	೧೦೦	೫೦
ಒಟ್ಟು	೬೧	೧೨೫	೧೪	೨೦೦	೧೦೦

ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಆಯ್ದುಕೊಂಡಿರುವ ಒಟ್ಟು ಜನರಲ್ಲಿ ೧೨೫ (೬೨.೫%) ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ವಿವಾಹಿತರು. ಇವರಲ್ಲಿ ೭೧ ಮಂದಿ (೩೫.೫%) ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ೫೪ ಮಂದಿ (೨೭%) ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು. ೬೧ ಮಂದಿ (೩೦.೫%) ಅವಿವಾಹಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ ೨೩ ಮಂದಿ (೧೧.೫%) ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು, ೩೮ ಮಂದಿ (೧೯%) ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ. ೧೪ (೭%) ವಿಧವೆಯರಲ್ಲಿ ೬ ಮಂದಿ ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿಯೂ, ಉಳಿದ ಎಂಟು ಮಂದಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ವಿವಾಹಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅವಿವಾಹಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಿಂತ ಉತ್ತಮ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿರುವುದು ಅಧ್ಯಯನದಿಂದ ತಿಳಿದುಬಂದಿದೆ. ವಿವಾಹಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಬದುಕಿನಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಗಂಭೀರತೆಯನ್ನು ಮತ್ತು ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದು ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣ.

ಸೇವಾ ಹಿರಿತನದಲ್ಲಿ ಅವಿವಾಹಿತರಿಗಿಂತ ವಿವಾಹಿತರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚು ವರ್ಷಾವಧಿಯ ಅನುಭವವಿರುತ್ತದೆ. ಅವಿವಾಹಿತರು ವಯಸ್ಸಿನಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಅನುಭವದಲ್ಲಿ ಕಿರಿಯರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ವಿವಾಹಿತರ ಸಮಾನ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಇವರಿಗೆ ಅವಕಾಶಗಳು ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿರುವ ಕುಟುಂಬದ ಖರ್ಚುವೆಚ್ಚದ ಕಾರಣವಾಗಿ ವಿವಾಹಿತರು ಯಾವಾಗಲೂ ಉತ್ತಮ ಕೆಲಸದ ಹುಡುಕಾಟದಲ್ಲಿ ಇರುತ್ತಾರೆ. ಇದು ಅವರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ವೇತನವನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಅವಕಾಶವನ್ನು ನೀಡುತ್ತದೆ. ಸಂಪಾದನೆ ಹೆಚ್ಚಾಗದಿದ್ದರೆ ಅವರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಕುಟುಂಬವನ್ನು ನಡೆಸುವುದು ಕಷ್ಟಕರವಾಗಬಹುದು. ಮನೆಯ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಹೇಳುವುದಾದರೆ ವಿವಾಹಿತರಿಗೆ ಇರುವಷ್ಟು ಹೊರೆ, ಒತ್ತಡಗಳು ಅವಿವಾಹಿತರಿಗೆ ಇಲ್ಲ. ಆದುದರಿಂದ ಹೆಚ್ಚು ವೇತನ ಪಡೆಯುವ ಉದ್ಯೋಗದ ಆಕಾಂಕ್ಷೆ ವಿವಾಹಿತರಲ್ಲಿ ಇರುವಷ್ಟು ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಅವರಲ್ಲಿ ಕಾಣುವುದಿಲ್ಲ. ಆದರೆ ಇದರಲ್ಲಿಯೂ ಕೆಲವು ಅಪವಾದಗಳು ಇವೆ. ಅವಿವಾಹಿತ ಮಹಿಳೆಯರು ವಿವಾಹದ ನಂತರ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ಮುಂದುವರಿಯುವುದಿಲ್ಲ. ಕೆಲವು ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಅವರ ಪತಿಯಂದಿರು ಹೊರಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಅನುಮತಿ ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ. ಆದುದರಿಂದ ವಿವಾಹದ ಕಾರಣವಾಗಿ ಅವರು ಕೆಲಸ ಬಿಟ್ಟಿದ್ದರೆ, ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಅವರು ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ವಿವಾಹದ ಬಳಿಕ ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ನೌಕರಿಗೆ ರಾಜಿನಾಮೆ ನೀಡಿದ ಕಾರಣವಾಗಿ, ಒಂದು ವೇಳೆ ಅವರು ಮತ್ತೆ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಸೇರಿಕೊಳ್ಳಬೇಕೆಂದುಕೊಂಡರೂ, ಮತ್ತೆ ಅವರು ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರವನ್ನು ಪ್ರವೇಶಿಸುವಂತಿಲ್ಲ. ಆದ್ದರಿಂದ ಅವರು ಅಸಂಘಟಿತ ನೌಕರರಾಗಿ ಇರುತ್ತಾರೆ.

ವಿಧವೆಯರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದನ್ನು ಕಾಣುತ್ತೇವೆ, ಆದರೆ ವಿದುರರು ಕೆಲಸಲ್ಲಿ ಇರುವುದು ಕಾಣುವುದಿಲ್ಲ. ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬಂದಿರುವುದೇನೆಂದರೆ ಕೆಲವು ವಿಧುರರು ಮರುವಿವಾಹವಾಗಿದ್ದಾರೆ, ಇನ್ನು ಕೆಲವರು ತಮ್ಮ ಬದುಕು ಸಾಗಿಸಲು ಸಾಕಷ್ಟು ಇರುವ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡಿದ್ದಾರೆ. ವಿಧುರರ ಹಾಗೆ ಮರುವಿವಾಹವಾಗಲು

ವಿಧವೆಯರಿಗೆ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹವಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಕುಟುಂಬ ಮತ್ತು ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಅಂತರ್ಗತವಾಗಿರುವ ಕಟ್ಟುಪಾಡುಗಳಿಂದಾಗಿ ವಿಧವೆಯರು ಮತ್ತೆ ಮದುವೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವಂತಿಲ್ಲ. ಆದರೆ ವಿಧುರರು ತಮ್ಮ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳ ಪೂರೈಕೆಗಾಗಿ ಇನ್ನೊಂದು ಮದುವೆಯಾಗಬಹುದು. ದಿನನಿತ್ಯದ ಅಗತ್ಯಗಳಿಗಾಗಿ ವಿಧವೆಯರು ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿರುತ್ತಾರೆ. ಜೀವನಾವಶ್ಯಕತೆಗಳ ಪೂರೈಕೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿದ್ದರೆ ಅವರು ಕೂಡಾ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಮುಂದುವರಿಯುವ ಸಂಭಾವ್ಯತೆ ಇರುವುದಿಲ್ಲವೆನ್ನುವುದು ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ತಿಳಿದುಬಂದಿದೆ.

ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳುವಲ್ಲಿ ಧರ್ಮವು ತನ್ನದೇ ಆದ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಕಟ್ಟಳೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ. ಪ್ರಗತಿಪರ ದೃಷ್ಟಿಕೋನ ಮತ್ತು ಆಧುನೀಕರಣದ ಹೊರತಾಗಿಯೂ ಮನುಷ್ಯನ ಉದ್ಯೋಗ ಜೀವನದ ಮೇಲೆ ಧರ್ಮದ ನಿಯಂತ್ರಣವು ವ್ಯಾಪಕರೀತಿಯದ್ದಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೨.೭

ಸಂವಾದಿಗಳ ಧರ್ಮ

ದುಡಿಮೆದಾರರ ಗುಂಪು	ಧರ್ಮ			ಒಟ್ಟು	
	ಹಿಂದು	ಮುಸ್ಲಿಂ	ಕ್ರಿಶ್ಚಿಯನ್	ಸಂಖ್ಯೆ	%
ಸಂಘಟಿತ	೬೭	೧೯	೧೪	೧೦೦	೫೦
ಅಸಂಘಟಿತ	೫೬	೧೯	೨೫	೧೦೦	೫೦
ಒಟ್ಟು	೧೨೩	೩೮	೩೯	೨೦೦	೧೦೦

ಆಯ್ದ ಒಟ್ಟು ೧೨೩ (೬೧.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೬೭ ಮಂದಿ (೩೩.೫%) ಹಿಂದುಗಳು ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು, ೫೬ ಮಂದಿ (೨೮%) ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು. ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಿದ ಒಟ್ಟು ೩೯ ಮಂದಿ (೧೯.೫%) ಕ್ರಿಶ್ಚಿಯನ್ನರಲ್ಲಿ ೧೪ ಮಂದಿ (೭%) ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿಯೂ, ೨೫ ಮಂದಿ (೧೨.೫%) ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ ಮತ್ತು ೩೮ ಮಂದಿ (೧೯%) ಮುಸ್ಲಿಂರಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತ ಹಾಗೂ ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಸಮಾನ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ. ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿರುವ ಹಿಂದುಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯು ಕ್ರಿಶ್ಚಿಯನ್ ಮತ್ತು ಮುಸ್ಲಿಮರಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿದೆ ಯಾಕೆಂದರೆ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಹಿಂದುಗಳು ಪ್ರಮುಖ ಧಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪಿನವರಾಗಿದ್ದರೆ. ಜಿಲ್ಲೆಯ ಒಟ್ಟು ಜನಸಂಖ್ಯೆಯ ಶೇಕಡಾ ೮೦ರಷ್ಟು ಮಂದಿ ಹಿಂದುಗಳಾಗಿದ್ದು ಇವರನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿ

ಕ್ರಿಶ್ಚಿಯನ್ನರು ಮತ್ತು ಮುಸ್ಲಿಮರಿದ್ದಾರೆ. ದೊಡ್ಡ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿರುವ ಹಿಂದುಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿದರೆ, ಇವರಲ್ಲಿ ಸರಾಸರಿ ಐವತ್ತಕ್ಕೂ ಹೆಚ್ಚು ಮಂದಿ ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿರುವುದು ಅಚ್ಚರಿಯೇನಲ್ಲ. ಇನ್ನು ಹಿಂದುಗಳಲ್ಲಿ ಕೂಡಾ ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಪುರುಷರೇ ಆಗಿರುವುದು ಅಧ್ಯಯನದಿಂದ ತಿಳಿದುಬಂದಿದೆ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಹಿಂದು ಮಹಿಳೆಯರು ವಿವಾಹದ ನಂತರ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ಮುಂದುವರಿಯುವುದಿಲ್ಲ. ಅವರು ನಂತರವೂ ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕೆಂದಿದ್ದರೆ, ಕೆಲಸ ಉತ್ತಮ ದರ್ಜೆಯದ್ದಾಗಿರಬೇಕು ಅಥವಾ ಮನೆಯ ಹತ್ತಿರವೇ ಇರಬೇಕು ಅಥವ ಕುಟುಂಬದ ಖರ್ಚುವೆಚ್ಚಗಳು ಹೆಚ್ಚಿರಬೇಕು ಅಥವಾ ಕುಟುಂಬದ ಆದಾಯ ಕಡಿಮೆಯಾಗಿರಬೇಕು.

ಜಿಲ್ಲೆಯ ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿರುವ ಕ್ರಿಶ್ಚಿಯನ್ನರ ಸಂಖ್ಯೆ ಕಡಿಮೆ ಯಾಕೆಂದರೆ ವಿದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಹೊರಗಿನ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ವೇತನ ದೊರೆಯುವ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಅರಿಸಿ ಈ ಸಮುದಾಯದ ಪುರುಷರು ಹೋಗಿದ್ದಾರೆ. ವಿವಾಹಿತ ಕ್ರಿಶ್ಚಿಯನ್ನರಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರು ವಿದೇಶದಲ್ಲಿರುವ ತಮ್ಮ ಪತಿಯೊಂದಿಗೆ ಜೀವನ ನಡೆಸುತ್ತಿರುತ್ತಾರೆ, ಅಥವಾ ಸಾಕಷ್ಟು ವರಮಾನವಿರುವ ನೌಕರಿಯನ್ನು ಗಂಡ ಹೊಂದಿದ್ದರೆ, ಹೆಂಡತಿ ಮನೆಯಲ್ಲಿಯೇ ಇರುತ್ತಾಳೆ. ಆದುದರಿಂದ ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿರುವ ಕ್ರಿಶ್ಚಿಯನ್ನರ ಸಂಖ್ಯೆ ಕಡಿಮೆ. ಮುಸ್ಲಿಮರಲ್ಲಿ ಪುರುಷರು ಅಧಿಕ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಮಧ್ಯಪ್ರಾಚ್ಯ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಮುಸ್ಲಿಂ ಮಹಿಳೆಯರನ್ನು ಮನೆಯಿಂದ ಹೊರಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಪ್ರೋತ್ಸಹಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ವಿವಾಹದ ಮೊದಲು ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿರುವ ಮುಸ್ಲಿಂ ಮಹಿಳೆಯರು ವಿವಾಹದ ನಂತರ ಮನೆಯಲ್ಲಿಯೇ ಉಳಿಯುತ್ತಾರೆ. ಗಂಡನ ಕುಟುಂಬ ಮದುವೆ ನಂತರ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ಮುಂದುವರಿಯಲು ಅವರಿಗೆ ಅವಕಾಶವನ್ನು ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ.

ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಉದ್ಯೋಗದ ಮೇಲೆ ಶಿಕ್ಷಣವು ಬಹುಮುಖ್ಯ ಪ್ರಭಾವವನ್ನು ಬೀರುತ್ತದೆ. ಆಧುನಿಕ ಜಗತ್ತಿನಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಣವು ಸಾಮಾಜಿಕ ಚಲನೆಯ ಬಹು ಮುಖ್ಯ ಭಾಗವಾಗಿದೆ. ಉತ್ತಮ ಶಿಕ್ಷಣವೆಂದರೆ ಉತ್ತಮ ಉದ್ಯೋಗ. ಉತ್ತಮ ಉದ್ಯೋಗ ಉತ್ತಮ ಗಳಿಕೆಗೆ ದಾರಿ. ಆದ್ದರಿಂದ ಮಾಹಿತಿದಾರ ಶಿಕ್ಷಣ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಉದ್ಯೋಗದ ವಿಧಾನಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಪರಿಶೀಲನೆಗೆ ಒಳಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೨.೮
ಸಂವಾದಿಗಳ ಶಿಕ್ಷಣ ಮಟ್ಟ

ಶಿಕ್ಷಣ ಗುಂಪು	ದುಡಿಮೆದಾರರ ಗುಂಪು		ಒಟ್ಟು	
	ಸಂಘಟಿತ	ಅಸಂಘಟಿತ	ಸಂಖ್ಯೆ	%
ಅನಕ್ಷರಸ್ಥರು	೯	೧೩	೨೨	೧೧
ಪ್ರಾಥಮಿಕ	೧೪	೩೧	೪೫	೨೨.೫
ಪ್ರೌಢ ಶಾಲೆ	೯	೧೬	೨೫	೧೨.೫
ಎಸ್.ಎಸ್.ಎಲ್.ಸಿ.	೨೫	೨೪	೪೯	೨೪.೫
ಪಿ.ಯು.ಸಿ.	೧೦	೭	೧೭	೮.೫
ಪಿ.ಯು.ಸಿ/ಡಿಪ್ಲೊಮ	೮	೧	೯	೪.೫
ಪದವಿ	೧೯	೮	೨೭	೧೩.೫
ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ	೬	೦	೬	೩
ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೨೦೦	೧೦೦

ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಮಟ್ಟವು ಮೇಲೇರಿದಂತೆಲ್ಲ ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಕಡಿಮೆಯಾಗುತ್ತಿರುವುದು ಹಾಗೂ ಇದೇ ರೀತಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಮಟ್ಟ ಕೆಳಗಿದ್ದಂತೆ, ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿರುವುದು ಕಂಡುಬಂದಿದೆ. ಮೆಟ್ರಿಕ್ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು (ಎಸ್.ಎಸ್.ಎಲ್.ಸಿ.) ಹೊಂದಿರುವ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಅವರ ಸ್ಥಾನಮಾನಗಳು ಸಮಾನವಾಗಿರುತ್ತವೆ. ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಮಟ್ಟ ಮೇಲೇರಿದಂತೆ ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಅವರ ಸಂಖ್ಯೆಯು ಹೆಚ್ಚುತ್ತದೆ. ಸ್ನಾತಕ ಪದವೀಧರರಲ್ಲಿ ನೂರಕ್ಕೆ ನೂರು ಮಂದಿ ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ.

ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಿದ ೨೨ (೧೧%) ಅಶಿಕ್ಷಿತರಲ್ಲಿ ಒಂಭತ್ತು ಮಂದಿ ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿದ್ದು ಅವರು ಕೇಂದ್ರ ಸರಕಾರ ನಡೆಸುತ್ತಿರುವ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರಾಗಿದ್ದಾರೆ, ಇವರಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬಾಕೆ ಮಹಿಳೆ. ಈ ಮಹಿಳೆಯು ಅಶಿಕ್ಷಿತಳಾಗಿದ್ದು ಗಂಡನ ಮರಣದ ನಂತರ ಆತನ ಕೆಲಸವನ್ನು ಪಡೆದವಳಾಗಿದ್ದಾಳೆ. ಪ್ರೌಢಶಾಲೆಯವರೆಗೆ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು

ಹೊಂದಿದ್ದು ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಬಹಳ ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿರುವವರು ತಮ್ಮ ಸೇವಾ ಹಿರಿತನದಿಂದಾಗಿ ಇದರಲ್ಲಿ ಮುಂದುವರಿಯುತ್ತಿದ್ದಾರೆ.

ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಅವರು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಕೆಳಮಟ್ಟದ ಉದ್ಯೋಗಗಳೆಂದರೆ ಉಗ್ರಾಣ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆ, ಸ್ವಚ್ಛತಾಪಾಲನೆ (ಕಸ ಗುಡಿಸುವುದು ಇತ್ಯಾದಿ), ವಾಹನ ಚಾಲನೆ, ಭದ್ರತಾ ಸಿಬ್ಬಂದಿತನ ಇತ್ಯಾದಿ. ಈ ಕಾರ್ಯಕ್ಕೆ ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟದ ಶಿಕ್ಷಣದ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಉನ್ನತಮಟ್ಟದ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವವರಲ್ಲಿ ಪಿ.ಯು.ಸಿ ನಂತರ ಡಿಪ್ಲೊಮಾ ಮಾಡಿದವರು, ಪದವೀಧರರು ಮತ್ತು ಸ್ನಾತಕ ಪದವೀಧರರು ಇದ್ದಾರೆ. ಹೀಗೆ ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗ ಪಡೆಯಲು ಶಿಕ್ಷಣ ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು ಎಂಬುದು ಇದರಿಂದ ವ್ಯಕ್ತವಾಗುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಈ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿನ ಉದ್ಯೋಗವಕಾಶಗಳ ಪರಿಮಿತಿಯಿಂದಾಗಿ ಉನ್ನತ ವ್ಯಾಸಂಗ ಮಾಡಿದವರಿಗೆಲ್ಲರಿಗೂ ಇಲ್ಲಿ ಅವಕಾಶ ದೊರೆಯುವುದೆಂದು ಹೇಳುವಂತಿಲ್ಲ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಭೇಟಿಯಾದ ನಾಲ್ಕು ಮಂದಿ ವೈದ್ಯರು ತಮ್ಮ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಶಿಕ್ಷಣದ ಅರ್ಹತೆಯ ಹೊರತಾಗಿಯೂ ಸರಕಾರಿ ಆಸ್ಪತ್ರೆಯಲ್ಲಿ ಗುತ್ತಿಗೆ ಆಧಾರದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿರುವುದು ಕಂಡುಬಂದಿದೆ. ಈ ವೈದ್ಯರು ಅಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳೆಂದು ಇಲ್ಲಿ ಅರ್ಥವಾಗುತ್ತದೆ ಯಾಕೆಂದರೆ ಖಾಯಂ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ನೌಕರಿಗೆ ಸೇರಿಕೊಳ್ಳುವ ಇತರ ವೈದ್ಯ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಈ ಗುತ್ತಿಗೆ ವೈದ್ಯರು ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಸಂರಕ್ಷಣಾ ಲಾಭವನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಪಡೆಯುವಂತಿಲ್ಲ. ಈ ಗುತ್ತಿಗೆ ಅಥವಾ ಕರಾರಿನ ನೇಮಕಾತಿಗೆ ಮುಖ್ಯ ಕಾರಣ ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಖಾಯಂ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ನೇಮಕಾತಿ ನಡೆಸುವ ಅವಕಾಶಗಳು ಕಡಿಮೆ ಇರುವುದು.

ಭಾರತೀಯ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಜಾತಿ ಬಹುಮುಖ್ಯ ವಿಚಾರವಾಗಿದೆ. ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಸಂಶೋಧಕರು ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದವರ ಜಾತಿ ಸಂಯೋಜನೆಯನ್ನು ಪರಿಶೋಧಿಸುವ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ನಡೆಸಿದ್ದಾರೆ. ಸಂವಾದಿಗಳ ಜಾತಿಯನ್ನು ಐದು ವಿಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ ವಿಂಗಡಿಸಲಾಗಿದೆ. ಅವುಗಳೆಂದರೆ ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿ, ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡ, ಇತರ ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗಗಳು, ಹಿಂದು ಮಧ್ಯಮ ಹಾಗು ಹಿಂದು ಉನ್ನತ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೨.೯

ಸಂವಾದಿಗಳ ಜಾತಿ

ಜಾತಿ ಗುಂಪು	ಉದ್ಯೋಗಸ್ಥರ ಗುಂಪು		ಒಟ್ಟು	
	ಸಂಘಟಿತ	ಅಸಂಘಟಿತ	ಸಂಖ್ಯೆ	%
ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿ	೦	೧೩	೧೩	೬.೫
ಪರಿಶಿಷ್ಟ ವರ್ಗ	೩	೮	೧೧	೫.೫
ಇತರ ಹಿಂದುಳಿದ ಜಾತಿಗಳು	೩೭	೪೬	೮೩	೪೧.೫
ಹಿಂದು ಮಧ್ಯಮ	೪೫	೩೨	೭೭	೩೮.೫
ಹಿಂದು ಉನ್ನತ	೧೫	೧	೧೬	೮
ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೨೦೦	೧೦೦

ಐದು ವಿಭಿನ್ನ ಜಾತಿ ಗುಂಪುಗಳಲ್ಲಿ ಆಯ್ದುಕೊಂಡ ಒಟ್ಟು ೨೦೦ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೧೩ ಮಂದಿ ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿಯವರ ಸಂದರ್ಶನವನ್ನು ನಡೆಸಲಾಯಿತು. ಇಲ್ಲಿ ಅಚ್ಚರಿಯನ್ನುಂಟು ಮಾಡಿದ ವಿಚಾರವೆಂದರೆ ಇವರಲ್ಲಿ ಯಾರೂ ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲ. ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡದ ೧೧ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ ೩ ಮಂದಿ ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದವರು ಮತ್ತು ಉಳಿದ ಎಂಟು ಮಂದಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು. ಇನ್ನು ಇತರ ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗಗಳ ೮೩ ಮಂದಿ (೪೧.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೩೭ ಮಂದಿ (೧೮.೫%) ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ೪೬ ಮಂದಿ (೨೩%) ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು. ಮಧ್ಯಮ ಗುಂಪುಗಳ ಹಿಂದೂ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೭೭ ಮಂದಿ (೩೮.೫%) ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ೩೨ ಮಂದಿ (೧೬%) ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು. ಹಿಂದು ಉನ್ನತ ಜಾತಿಯ ಗುಂಪಿನ ಒಟ್ಟು ೧೬ ಮಂದಿ (೮%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೧೫ ಮಂದಿ (೭.೫%) ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು. ಕೇವಲ ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿ ಮಾತ್ರ ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಯಾಗಿದ್ದಾರೆ.

ಮೇಲಿನ ಸಂಶೋಧನಾ ಸಮೀಕ್ಷೆಯು ಖಚಿತ ರೀತಿಯಿಂದ ತಿಳಿಸುವುದೇನೆಂದರೆ, ಉನ್ನತ ಜಾತಿ ಗುಂಪುಗಳಿಗೆ ಸೇರಿದ ಸಂವಾದಿಗಳು ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಪ್ರಬಲ ಸ್ಥಾನವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಅವರು ಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗ ಕೇಂದ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಳ ಜಾತಿ ಗುಂಪುಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಇದ್ದಾರೆ. ಹಿಂದುಳಿದ ಜಾತಿಗಳು ಮತ್ತು ಹಿಂದೂ ಉನ್ನತ ಜಾತಿ ಗುಂಪುಗಳನ್ನು ನಾವು ಉದಾಹರಣೆಯಾಗಿ ತೆಗೆದುಕೊಂಡರೆ, ಹಿಂದುಳಿದ ಜಾತಿವರ್ಗದವರಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿ ಕೂಡಾ ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡದಿರುವುದು ಮತ್ತು ಹಿಂದು ಉನ್ನತ ಜಾತಿ ಗುಂಪುಗಳಲ್ಲಿನ ಶೇಕಡಾ ೯೦ ರಷ್ಟು ಮಂದಿ ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ. ಸಹಜವಾಗಿ ಇಂದಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಕೂಡಾ ಜಾತಿ

ಆಧಾರಿತ ಉದ್ಯೋಗ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ಪ್ರಗತಿಪರ ದೃಷ್ಟಿಕೋನದ ಹೊರತಾಗಿಯೂ ಜಾತಿಯು ಪ್ರಬಲ ಪಾತ್ರವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ.

ಭಾಷೆ ಸಂವಹನ ಮಾಧ್ಯಮವಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲ, ಅದು ಗುರುತಿಸುವಿಕೆಯ ಒಂದು ವಿಧಾನ ಕೂಡಾ ಹೌದು. ಸಮಾನ ಭಾಷೆಯನ್ನಾಡುವ ಜನರು ತಮ್ಮ ಸ್ವಂತ ಗುಂಪನ್ನು ಕಟ್ಟಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಆದುದರಿಂದ ಸಂವಾದಿಗಳು ಆಡುವ ಭಾಷೆಯನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳುವುದು ಮುಖ್ಯವೆಂದು ಇಲ್ಲಿ ತಿಳಿಯಲಾಗಿದೆ. ಭಾಷೆ ಉದ್ಯೋಗ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರವನ್ನು ಕೂಡಾ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೨.೧೧

ಸಂವಾದಿಗಳ ಮಾತೃಭಾಷೆ

ಮಾತೃಭಾಷೆ	ಉದ್ಯೋಗಸ್ಥರ ಗುಂಪು		ಒಟ್ಟು	
	ಸಂಘಟಿತ	ಅಸಂಘಟಿತ	ಸಂಖ್ಯೆ	%
ಕನ್ನಡ	೧೯	೧೧	೩೦	೧೫
ತುಳು	೩೮	೪೧	೭೯	೩೯.೫
ಕೊಂಕಣಿ	೧೭	೨೪	೪೧	೨೦.೫
ಮಲೆಯಾಳಿ	೨೨	೧೮	೪೦	೨೦
ಹಿಂದಿ	೧	೫	೬	೩
ಉರ್ದು	೩	೧	೪	೨
ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೨೦೦	೧೦೦

ಈ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಉನ್ನತ ಜಾತಿ ಗುಂಪುಗಳಲ್ಲಿ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯನ್ನಾಡುವವರು ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ. ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಿದ ೩೦ ಮಂದಿಯಲ್ಲಿ (೧೫%) ೧೯ ಮಂದಿ (೯.೫%) ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದು ೧೧ ಮಂದಿ (೫.೫%) ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ತುಳು ಮಾತನಾಡುವ ೭೯ ಮಂದಿ (೩೯.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದು ಉಳಿದ ೪೧ ಮಂದಿ (೨೦.೫%) ಅಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ. ೪೧ ಮಂದಿ (೨೦.೫%) ಕೊಂಕಣಿ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೧೭ ಮಂದಿ (೮.೫%) ಸಂಘಟಿತ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿಯೂ ಮತ್ತು ೨೪ ಮಂದಿ (೧೨%) ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿಯೂ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಮಲೆಯಾಳಿ ಮಾತನಾಡುವ ಪ್ರತಿ ೪೦ ಮಂದಿಯಲ್ಲಿ (೨೦%) ೨೨ ಮಂದಿ (೧೧%) ಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ೧೮ ಮಂದಿ (೯%) ಅಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು. ಹಿಂದಿ ಮಾತನಾಡುವ ೬ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿ ಮಾತ್ರ ಸಂಘಟಿತ

ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಯಾಗಿದ್ದು ಉಳಿದ ೫ ಮಂದಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಉರ್ದು ಮಾತನಾಡುವ ೪ ಮಂದಿ (೨%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೩ ಮಂದಿ (೧.೫%) ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಯಾಗಿದ್ದರೆ, ಒಬ್ಬ ಮಾತ್ರ ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಯಾಗಿದ್ದಾರೆ.

ಜಾತಿ ಗುಂಪುಗಳ ಹಾಗೆ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ದೊರಕಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಲ್ಲಿ ಭಾಷೆಗೆ ಅದರದೇ ಆದ ಪ್ರಬಲ ಪ್ರಭಾವವಿರುತ್ತದೆ. ಕನ್ನಡ ಭಾಷಿಕರು ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಮೇಲ್ಜಾತಿಯ ಗುಂಪುಗಳಿಗೆ ಸೇರುವವರಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಅವರು ಉದ್ಯೋಗ ಹೊಂದಿರುವುದನ್ನು ಕಾಣುತ್ತೇವೆ. ಇವರನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿ ಮಲೆಯಾಳಿ ಭಾಷಿಕ ಗುಂಪುಗಳು ಇವೆ. ತುಳು, ಹಿಂದಿ, ಕೊಂಕಣಿ ಮತ್ತು ಉರ್ದು ಭಾಷೆಗಳಲ್ಲಿ ಮಾತನಾಡುವವರು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗ ಮಾಡಿಕೊಂಡು ಇರುವುದನ್ನು ನಾವು ಕಾಣುತ್ತೇವೆ.

೨.೭ ಕೌಟುಂಬಿಕ ವಿವರಗಳು

ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬದುಕಿನಲ್ಲಿ ಕೌಟುಂಬಿಕ ವಿಚಾರಗಳಿಗೆ ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರ ನಿರ್ವಹಣೆ ಇರುತ್ತದೆ. ಕುಟುಂಬಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿಚಾರಗಳು ಜನರ ಉದ್ಯೋಗಸ್ಥ ಜೀವನದ ಮೇಲೆ ಅಗಾಧ ಪ್ರತಿಘಾತವನ್ನು ಉಂಟು ಮಾಡುತ್ತವೆ. ಕುಟುಂಬವು ತನ್ನ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಸದಸ್ಯರ ಅಗತ್ಯವನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಈ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಉಚಿತ ರೀತಿಯಿಂದ ಪೂರೈಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಪ್ರಾಯಕ್ಕೆ ಬಂದವರು, ಮಧ್ಯವಯಸ್ಸಿನವರು ತಮ್ಮ ಕುಟುಂಬದಲ್ಲಿರುವ ಮಕ್ಕಳು, ವೃದ್ಧರು, ಅಂಗವಿಕಲರು, ಅನಾರೋಗ್ಯಪೀಡಿತರು ಇವರ ಕ್ಷೇಮಚಿಂತನೆಗಾಗಿ ಕಷ್ಟಪಟ್ಟು ದುಡಿಯಬೇಕಾಗಿರುವುದು ಸಹಜ ಸಂಗತಿ.

ಕುಟುಂಬದ ವಿವರಗಳಲ್ಲಿ ಸಂವಾದಿಯ ಕುಟುಂಬದ ಗಾತ್ರ, ಈ ಕುಟುಂಬದಲ್ಲಿ ಶಾಲೆಗೆ ಹೋಗುವ ಮಕ್ಕಳು, ದುಡಿದು ಸಂಪಾದಿಸುವ ಸದಸ್ಯರು, ಉದ್ಯೋಗಸ್ಥ ಸಂಗಾತಿ ಮತ್ತು ಅವರ ತಿಂಗಳ ವೇತನವಿರುತ್ತದೆ. ಇಲ್ಲಿ ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯರ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವುದು ಮುಖ್ಯ ಯಾಕೆಂದರೆ, ಕುಟುಂಬ ದೊಡ್ಡದಾಗಿರುವಷ್ಟು ಕುಟುಂಬ ಸದಸ್ಯರ ಕಾಳಜಿಯನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಹೆಚ್ಚು ಇರುತ್ತದೆ. ಮನೆಯಲ್ಲಿ ಸಂಪಾದನೆಯಿಲ್ಲದ ಸದಸ್ಯರ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚಾದರೆ, ತಮ್ಮ ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯರ ಮೂಲಭೂತ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಲು ದುಡಿಯುವ ಮಂದಿಯ ಸಂಪಾದನೆ ಕೂಡಾ ಹೆಚ್ಚು ಇರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೨.೧೧
ಸಂವಾದಿಗಳ ಕುಟುಂಬದ ಗಾತ್ರ

	ಉದ್ಯೋಗಸ್ಥರ ಗುಂಪು		ಒಟ್ಟು	
ಕುಟುಂಬದ ಗಾತ್ರ	ಸಂಘಟಿತ	ಅಸಂಘಟಿತ	ಸಂಖ್ಯೆ	%
೧-೨	೩	೭	೧೦	೫
೩-೪	೫೧	೪೯	೧೦೦	೫೦
೫-೬	೪೧	೩೯	೮೦	೪೦
೭-೮	೫	೫	೧೦	೫
ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೨೦೦	೧೦೦

ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕಾಗಿ ೨ ಸದಸ್ಯರಿರುವ ೧೦ ಮಂದಿ (೫%) ಸಂವಾದಿಗಳ ಕುಟುಂಬವನ್ನು ಆರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು. ಇದರಲ್ಲಿ ೩ ಮಂದಿ (೧.೫%) ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ೭ ಮಂದಿ (೩.೫%) ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು. ಸೋದರರನ್ನು ಮತ್ತು ಸೋದರಿಯರನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಅವಿವಾಹಿತ ಸಂವಾದಿಗಳೂ ಇದ್ದಾರೆ. ಇವರ ಕುಟುಂಬವು ಗಾತ್ರದಲ್ಲಿ ತುಂಬಾ ಚಿಕ್ಕದಾಗಿದ್ದು, ಮೂಲಭೂತ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳ ಪೂರೈಕೆಗಾಗಿ ದೊಡ್ಡ ಕುಟುಂಬಗಳಲ್ಲಿ ಇರುವಂತಹ ಆರ್ಥಿಕ ಹೊರೆ ಇವರಿಗೆ ಇಲ್ಲ.

ಮೂರು ಅಥವಾ ನಾಲ್ಕು ಸದಸ್ಯರ ಕುಟುಂಬವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ೧೦೦ ಮಂದಿ (೫೦%) ಸಂವಾದಿಗಳನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಆಯ್ದುಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಇವರಲ್ಲಿ ೫೧ ಮಂದಿ (೨೫.೫%) ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ೪೯ ಮಂದಿ (೨೪.೫%) ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು. ೫ರಿಂದ ೬ ಸದಸ್ಯರನ್ನೊಳಗೊಂಡ ಕುಟುಂಬದ ೮೦ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೪೧ ಮಂದಿ (೨೦.೫%) ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ೩೯ ಮಂದಿ (೧೯.೫%) ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು.

ಏಳರಿಂದ ಎಂಟು ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಒಳಗೊಂಡ ೧೦ ಸಂವಾದಿಗಳ (೫%) ಕುಟುಂಬದಲ್ಲಿ ಐದು ಕುಟುಂಬಗಳು (೨.೫%) ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿಯೂ ಇನ್ನುಳಿದ ಐದು ಕುಟುಂಬಗಳು (೨.೫%) ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿಯೂ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಎರಡೂ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಸಂವಾದಿಗಳ ಕುಟುಂಬಗಳಲ್ಲಿ ಸಮಾನ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಸದಸ್ಯರು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದು ತಮ್ಮ ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯರ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಆರ್ಥಿಕ ತೊಂದರೆಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿರುವ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ತಮ್ಮ ಉತ್ತಮ ಆರ್ಥಿಕ ಮಟ್ಟದ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ ಈ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಎದುರಿಸಲಾರರು. ಅಧ್ಯಯನದಿಂದ

ತಿಳಿದುಬಂದುದೇನೆಂದರೆ, ಐದರಿಂದ ಆರು ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಒಳಗೊಂಡ ಕುಟುಂಬವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ೧೮ (೯%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಮತ್ತು ಏಳರಿಂದ ಎಂಟು ಸದಸ್ಯರನ್ನೊಳಗೊಂಡ ಕುಟುಂಬವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು (ಸಂವಾದಿಗಳು), ತಮ್ಮ ಕನಿಷ್ಠತಮ ಕುಟುಂಬ ವರಮಾನದಿಂದಾಗಿ ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯರ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಿಕೊಳ್ಳಲು ತೀವ್ರ ರೀತಿಯ ಆರ್ಥಿಕ ತೊಂದರೆಗಳನ್ನು ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಅವರು ಕನಿಷ್ಠ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನಷ್ಟೇ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವವರಾಗಿದ್ದು, ಮಕ್ಕಳ ವಿದ್ಯಾಭ್ಯಾಸಕ್ಕಾಗಿ ಮತ್ತು ಅಸೌಖ್ಯದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಹಣವನ್ನು ಸಾಲ ಪಡೆಯುವ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ.

ಶಾಲೆಗೆ ಹೋಗುವ ಮಕ್ಕಳಿರುವ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಅವರ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕಾಗಿ ಹೆಚ್ಚು ಹಣವನ್ನು ವ್ಯಯ ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಇಂತಹ ತೊಂದರೆ ಇರಲಿಕ್ಕಿಲ್ಲ. ಆದರೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಹೋರಾಟ ನಡೆಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಕೆಲವೊಂದು ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಹಣದ ಕೊರತೆಯಿಂದಾಗಿ ತಮ್ಮ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟದ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಉತ್ತಮ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಕೊಡಲು ಸಮರ್ಥರಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಶಾಲೆಗೆ ಹೋಗುವ ಮಕ್ಕಳ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಕಂಡು ಹಿಡಿಯುವ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ನಡೆಸಲಾಯಿತು. ಶಾಲೆಗೆ ಹೋಗುವ ಮಕ್ಕಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚಾದಷ್ಟು ಅವರನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವ, ಅವರಿಗೆ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಖರ್ಚು ಸಂವಾದಿಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಇರುವುದು ಕಂಡುಬಂದಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೨.೧೨

ಸಂವಾದಿಗಳ ಶಾಲೆಗೆ ಹೋಗುವ ಮಕ್ಕಳ ವಿವರ

	ಉದ್ಯೋಗಸ್ಥರ ಗುಂಪು		ಒಟ್ಟು	
ಶಾಲೆಗೆ ಹೋಗುವ ಮಕ್ಕಳು	ಸಂಘಟಿತ	ಅಸಂಘಟಿತ	ಸಂಖ್ಯೆ	%
ಇಲ್ಲ	೨೦	೧೩	೩೩	೧೬.೫
೧	೨೬	೨೫	೫೧	೨೫.೫
೨	೨೭	೧೫	೪೨	೨೧
೩	೨	೭	೯	೪.೫
೪	೨	೨	೪	೨
ಅನ್ವಯಿಸತಕ್ಕದ್ದಲ್ಲ	೨೩	೩೮	೬೧	೩೦.೫
ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೨೦೦	೧೦೦

ಶಾಲೆಗೆ ಹೋಗುವ ಮಕ್ಕಳು ಇಲ್ಲದಿರುವ ಕುಟುಂಬದ ೩೩ ಮಂದಿ (೧೬.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೨೦ ಮಂದಿ (೧೦%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ, ಇವರನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿ ೧೩ ಮಂದಿ (೬.೫%) ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಶಾಲೆಗೆ ಹೋಗುವ ಒಂದು ಮಗುವಿರುವ ೫೧ ಮಂದಿ (೨೫.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೨೬ ಮಂದಿ (೧೩%) ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿಯೂ, ೨೫ ಮಂದಿ (೧೨.೫%) ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿಯೂ ಉದ್ಯೋಗಸ್ಥರಾಗಿದ್ದಾರೆ, ಅಂದರೆ ಇವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಸುಮಾರಾಗಿ ಸಮಾನ ನೆಲೆಯದ್ದಾಗಿದೆ. ಶಾಲೆಗೆ ಹೋಗುವ ಇಬ್ಬರು ಮಕ್ಕಳಿರುವ ೪೨ ಮಂದಿ (೨೧%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೨೭ ಮಂದಿ (೧೩.೫%) ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿಯೂ, ೧೫ ಮಂದಿ (೭.೫%) ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿಯೂ ಉದ್ಯೋಗಸ್ಥರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಶಾಲೆಗೆ ಹೋಗುವ ಮೂರು ಮಕ್ಕಳಿರುವ ೯ ಮಂದಿ (೪.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೭ ಮಂದಿ (೩.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ ಮತ್ತು ಇಬ್ಬರು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ. ನಾಲ್ಕು ಮಕ್ಕಳಿರುವ ೪ ಮಂದಿ (೨%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಇಬ್ಬರು ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿಯೂ, ಉಳಿದಿಬ್ಬರು ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿಯೂ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಶಾಲೆಗೆ ಹೋಗುವ ಒಂದು ಅಥವಾ ಎರಡು ಮಕ್ಕಳಿರುವ ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿಗಿದ್ದು, ಎರಡಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಮಕ್ಕಳು ಶಾಲೆಗೆ ಹೋಗುವ ಅಸಂಘಟಿತ ಕುಟುಂಬದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಕಡಿಮೆ ಇದ್ದಾರೆ.

ಆಯ್ದ ೬೧ ಮಂದಿ (೩೦.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಒಂಟಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ೩೮ ಮಂದಿ (೧೯%) ಇದ್ದು, ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಇವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಇದಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ, ಅಂದರೆ ೨೩ (೧೧.೫%) ಇದೆ. ಸಂಘಟಿತ ಮಲಯದಲ್ಲಿ ಎರಡು ಮಕ್ಕಳಿರುವ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಇರುವುದನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಇಲ್ಲಿ ಗಮನಿಸಬೇಕಾದ ಅಂಶವೆಂದರೆ, ಒಂಟಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಕೆಲಸದ ಅನುಭವ ಮತ್ತು ಸೇವಾ ಅವಧಿಯ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಕಿರಿಯ ವಯಸ್ಸಿನವರಾಗಿದ್ದು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಅವಕಾಶದಿಂದ ಇವರು ವಂಚಿತರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಇವರಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ ಎರಡು ಮಕ್ಕಳಿರುವ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಮಧ್ಯವಯಸ್ಕರಾಗಿದ್ದು, ಹೆಚ್ಚು ಸೇವಾವಧಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ ಅಗಾಧ ಪ್ರಮಾಣದ ಸೇವಾ ಅನುಭವವನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ.

ಸಂವಾದಿಗಳ ಸಮಾಜೋ–ಆರ್ಥಿಕ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಅಳೆಯಲು ಸಂವಾದಿಗಳ ಮಕ್ಕಳು ಕಲಿಯುವ ಶಾಲೆಗಳ ಮಾದರಿಯನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವುದು ಬಹು ಮುಖ್ಯ ಮಾಹಿತಿಯಾಗುತ್ತದೆ ಯಾಕೆಂದರೆ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ನೀಡುವ ಶಿಕ್ಷಣವು ಸಧ್ಯದ ಭವಿಷ್ಯದಲ್ಲಿ ಉತ್ತಮ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ದೊರಕಿಸಿಕೊಡುವ ಫಲಿತಾಂಶವನ್ನು ನೀಡುವುದರಿಂದ ಇದು ಕುಟುಂಬದ ವರಮಾನದ ಏರಿಕೆಗೆ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಹಾಗೂ ಆರ್ಥಿಕ ಮಟ್ಟದ ಸುಧಾರಣೆಗೆ ಉತ್ತಮ ಕೊಡುಗೆಯಾಗಬಲ್ಲದು.

ಆದುದರಿಂದ ಸಂವಾದಿಗಳ ಮಕ್ಕಳು ಕಲಿಯುತ್ತಿರುವ ಶಾಲೆಗಳು ಮತ್ತು ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಆದ್ಯತೆಯಿರುವ ಕಲಿಕಾ ಮಾಧ್ಯಮವನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ನಡೆಸಲಾಗಿದೆ.

ಹೆತ್ತವರು ತಮ್ಮ ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಪ್ರಸಿದ್ಧ ಹಾಗೂ ಮೇಲ್ಮಟ್ಟದ ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ಕಳುಹಿಸುತ್ತಾರೆ. ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತಹ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಸಲುವಾಗಿ ಬಹುತೇಕ ಮಂದಿ ಸರಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳಿಗಿಂತ ಖಾಸಗಿ ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ಆದ್ಯತೆ ನೀಡುತ್ತಾರೆ. ಸರಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಣ ಬಹಳ ಅಗ್ಗದ್ದಾಗಿದ್ದರೂ, ಹೆತ್ತವರು ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳು ಕೂಡಾ ಇಂತಹ ಶಿಕ್ಷಣದ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ತೃಪ್ತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದಿಲ್ಲ ಯಾಕೆಂದರೆ ಮಕ್ಕಳ ಬೌದ್ಧಿಕ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಖಾಸಗಿ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ದೊರಕಿದಷ್ಟು ಗಮನ ಸರಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಲಭ್ಯವಿಲ್ಲವೆಂಬುದು ಇವರ ನಂಬಿಕೆ. ಖಾಸಗಿ ಶಾಲೆಗಳು ಹೆತ್ತವರು ಮತ್ತು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಇಬ್ಬರನ್ನೂ ಆಕರ್ಷಿಸುತ್ತವೆ ಯಾಕೆಂದರೆ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಉನ್ನತಿಗಾಗಿ ಅವರು ಬಹಳ ಪ್ರಯತ್ನಗಳನ್ನು ನಡೆಸುತ್ತಿರುತ್ತಾರೆ. ಅವರಿಗೆ ತಮ್ಮ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಉತ್ತಮ ಫಲಿತಾಂಶವನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಉದ್ದೇಶವೊಂದೇ ಅಲ್ಲ, ತಮ್ಮ ಶಾಲೆಗೆ ಜನಪ್ರಿಯತೆ ಮತ್ತು ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಹೆಸರು ಸಿಗಬೇಕು ಎಂದಿರುತ್ತದೆ. ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಉತ್ತಮ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕಾಗಿ ಬಹುಪಾಲು ಮಂದಿ ಖಾಸಗಿ ಶಾಲೆಗಳನ್ನು ಬಯಸುತ್ತಾರೆ. ಶಾಲೆಗೆ ಹೋಗುವ ಮಕ್ಕಳ ಹೆತ್ತವರು ಖಾಸಗಿ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿನ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಶಿಕ್ಷಣದ ಖರ್ಚನ್ನು ಗಮನಕ್ಕೆ ತಂದುಕೊಳ್ಳುವುದಿಲ್ಲ. ದುಬಾರಿ ಶುಲ್ಕದ ಹೊರತಾಗಿಯೂ ಇಂಗ್ಲಿಷ್ ಮಾಧ್ಯಮದ ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ಬೇಡಿಕೆ ದಿನದಿಂದ ದಿನಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತಾ ಹೋಗುತ್ತದೆ. ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದ ಜನರು ಕೂಡಾ ಇದನ್ನೇ ಬಯಸುತ್ತಾರೆ ಯಾಕೆಂದರೆ, ಇಂಗ್ಲಿಷ್ ಭಾಷೆಗೆ ಸ್ಥಳೀಯ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರವಲ್ಲ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮತ್ತು ಅಂತರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಕೂಡಾ ಸ್ವೀಕೃತಿ ಇದೆ. ಸರಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಆಂಗ್ಲ ಮಾಧ್ಯಮ ಇಲ್ಲದಿರುವುದರಿಂದ ಖಾಸಗಿ ಶಾಲೆಗಳು ಹೆತ್ತವರನ್ನು ಮತ್ತು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳನ್ನು ಆಕರ್ಷಿಸುತ್ತವೆ.

ಶಾಲೆಗೆ ಹೋಗುವ ಮಕ್ಕಳಿರುವ ೧೦೬ ಮಂದಿ (೫೩%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೬೮ ಮಂದಿ (೩೪%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಖಾಸಗಿ ಶಾಲೆಗಳನ್ನು ಇಷ್ಟಪಟ್ಟರೆ (ಆಯ್ದುಕೊಂಡರೆ), ೩೮ ಮಂದಿ (೧೯%) ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಸರಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ಕಳುಹಿಸಿದ್ದಾರೆ ಎಂದು ತಿಳಿದುಬಂದಿದೆ. ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಖಾಸಗಿ ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ಕಳುಹಿಸುತ್ತಿರುವ ೬೮ ಮಂದಿ (೩೪%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೩೮ ಮಂದಿ (೧೯%) ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳೂ, ೩೦ಮಂದಿ (೧೫%) ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳೂ ಆಗಿದ್ದಾರೆ. ಇದರಿಂದ ತಿಳಿದು ಬರುವುದೇನೆಂದರೆ, ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲ, ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಕೂಡಾ ತಾವು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಹಣದ ಬಿಕ್ಕಟ್ಟುಗಳು ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಕೆಳಮಟ್ಟದ ಹೊರತಾಗಿಯೂ ತಮ್ಮ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಉತ್ತಮ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ದೊರಕಿಸಿಕೊಡುವ ಸಲುವಾಗಿ ಅವರನ್ನು ಖಾಸಗಿ ಶಾಲೆಗೆ ಕಳುಹಿಸಿತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಸರಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ತಮ್ಮ ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಕಳುಹಿಸುತ್ತಿರುವ ೩೮ ಮಂದಿ (೧೯%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತ ಹಾಗೂ ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಸಮಾನ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ. ಸರಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ತಮ್ಮ ಮಕ್ಕಳನ್ನು

ಕಳುಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ, ಸರಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳು ತಮ್ಮ ಮನೆಯ ಸಮೀಪವೇ ಇರುವುದು ಮತ್ತು ತಮ್ಮ ಮಕ್ಕಳು ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಮತ್ತು ಪ್ರೌಢಶಾಲಾ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಕಲಿಯುವವರು ಆಗಿರುವುದರಿಂದ ಸರಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳನ್ನು ನಾವು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿದ್ದೇವೆ ಎಂದು ೨೧ ಮಂದಿ (೧೦.೫%) ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ. ಅವರ ವಿಚಾರವೇನೆಂದರೆ ತಮ್ಮ ಮಕ್ಕಳು ಒಮ್ಮೆ ಎಸ್.ಎಸ್.ಎಲ್.ಸಿ. ಮುಗಿಸಿದರೆಂದರೆ ನಂತರ ಅವರನ್ನು ಉತ್ತಮ ಗುಣಮಟ್ಟದ ವಿದ್ಯಾಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಸೇರಿಸುವುದಾಗಿದೆ.

ಶಿಕ್ಷಣ ಒದಗಿಸುವುದರಲ್ಲಿ ಖಾಸಗಿ ಶಾಲೆಗಳು ಸರಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳಿಗಿಂತ ಉತ್ತಮವೆಂಬ ಮಾತಿನಲ್ಲಿ ೧೧ ಮಂದಿಗೆ (೫.೫%) ನಂಬಿಕೆ ಇಲ್ಲ. ಅವರ ಪ್ರಕಾರ ಮಕ್ಕಳ ಬೌದ್ಧಿಕ ಔನ್ನತ್ಯಕ್ಕೆ ಶಾಲೆಗಳಾಗಲೀ ಅಥವಾ ಅಧ್ಯಾಪಕರಾಗಲೀ ಕಾರಣರಲ್ಲ. ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಕಲಿಸಿದ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವ, ಮತ್ತೆ ನೆನಪಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಹಾಗೂ ಅವುಗಳನ್ನು ಮರುಚಂತನೆಗೆ ಒಳಪಡಿಸುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಸ್ವತಃ ಮಕ್ಕಳಲ್ಲಿಯೇ ಇರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ತಮ್ಮ ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಖಾಸಗಿ ಟ್ಯೂಶನ್ನಿಗೆ ಕಳುಹಿಸುವುದರಿಂದ ಅವರು ಸರಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಲಿಯಲಿ ಅಥವಾ ಖಾಸಗಿ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಅದು ತಮಗೆ ಯಾವುದೇ ವ್ಯತ್ಯಾಸವನ್ನು ತರುವುದಿಲ್ಲವೆಂದು ೬ ಮಂದಿ (೩%) ಸಂವಾದಿಗಳು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಅವರ ಪ್ರಕಾರ ತರಗತಿಯಲ್ಲಿ ಕಲಿಸದಿರುವುದನ್ನು ಅಥವಾ ಅರ್ಥ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲಾಗದ್ದನ್ನು ಖಾಸಗಿ ಟ್ಯೂಶನ್ನಿನಲ್ಲಿ ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಬಹುದು, ಆದ್ದರಿಂದ ತಮ್ಮ ಮಕ್ಕಳು ಸರಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ಹೋಗುವುದಕ್ಕೆ ಅವರ ಅಭ್ಯಂತರವಿಲ್ಲ.

ಉತ್ತಮ ವೇತನವನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು, ಅವರ ಕುಟುಂಬದ ಏಕೈಕ ದುಡಿಮೆದಾರರಾಗಿದ್ದರೂ ಕೂಡಾ ದೈನಂದಿನ ತಮ್ಮ ಎಲ್ಲ ಖರ್ಚು ವೆಚ್ಚಗಳನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸಲು ಸಮರ್ಥರಿರುತ್ತಾರೆ. ಆದರೆ ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಕುಟುಂಬದ ಏಕೈಕ ದುಡಿಮೆದಾರರಾಗಿದ್ದ ಪಕ್ಷದಲ್ಲಿ ಅವರಿಗೆ ದೊರೆಯುವ ವೇತನವು ಮೂಲಭೂತ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳ ಪೂರೈಕೆಗೆ ಕೂಡಾ ಸಾಲುವಂತಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಹೀಗಾಗಿ ಕುಟುಂಬದ ಒಟ್ಟು ಆದಾಯಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸಲು ಅವರ ಸಂಗಾತಿಗಳು (ಗಂಡ/ಹೆಂಡತಿ) ಅಥವಾ ಕುಟುಂಬದ ಇನ್ನೊಬ್ಬ ವಯಸ್ಕ ವ್ಯಕ್ತಿ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಸೇರಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಅನಿವಾರ್ಯ. ಇಲ್ಲಿ ಸಂವಾದಿಯ ಕುಟುಂಬದಲ್ಲಿರುವ ದುಡಿಮೆದಾರರ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಲಾಗಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೨.೧೩

ಸಂವಾದಿಗಳ ಕುಟುಂಬದಲ್ಲಿ ಸಂಪಾದನೆ ಇರುವ ಸದಸ್ಯರ ಸಂಖ್ಯೆ

ಗಳಿಕೆ ಇರುವ ಸದಸ್ಯರು	ದುಡಿಮೆದಾರರ ಗುಂಪು		ಒಟ್ಟು	
	ಸಂಘಟಿತ	ಅಸಂಘಟಿತ	ಸಂಖ್ಯೆ	%
೧	೨೩	೨೦	೪೩	೨೧.೫
೨	೪೧	೩೮	೭೯	೩೯.೫
೩	೧೯	೨೫	೪೪	೨೨
೪	೯	೧೧	೨೦	೧೦
೫	೭	೫	೧೨	೬
೬	೦	೧	೧	೦.೫
೮	೧	೦	೧	೦.೫
ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೨೦೦	೧೦೦

ಏಕೈಕ ದುಡಿಮೆದಾರರಿರುವ (ಹಣ ಗಳಿಸುವ ವ್ಯಕ್ತಿ) ಕುಟುಂಬಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯಕ್ಕಿಂತ, ಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಇವೆ. ಆದರೆ ಮೂರು ಮಂದಿ ದುಡಿಮೆದಾರರಿರುವ (ಹಣ ಗಳಿಸುವ ವಯಸ್ಕ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು) ಕುಟುಂಬಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗವಲಯದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಇವೆ. ಕುಟುಂಬದಲ್ಲಿ ಸಂಪಾದಿಸುವ ವ್ಯಕ್ತಿ ಒಬ್ಬನೇ ಇರುವಾಗ ಕುಟುಂಬ ಆರ್ಥಿಕ ಸಂಕಷ್ಟಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಬೇಕಾದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಇರುವುದು ಸಹಜ. ಯಾಕೆಂದರೆ ಅತ್ಯವಶ್ಯ ವಸ್ತುಗಳ ಏರುತ್ತಿರುವ ಬೆಲೆಗಳ ಕಾರಣವಾಗಿ, ದುಡಿಯುವ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ವರಮಾನ ಹೆಚ್ಚಾಗಿದ್ದರೆ ಮಾತ್ರ ಕುಟುಂಬಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಎಲ್ಲಾ ಖರ್ಚುವೆಚ್ಚಗಳನ್ನು ಸರಿತೂಗಿಸುವುದು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಉತ್ತೇಜಕಾರಿ ವೇತನದ ಅನುಪಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ, ಕೈಗೆ ಸಿಗುವ ಕಡಿಮೆ ವೇತನದಿಂದ ಆರ್ಥಿಕವಾಗಿ ಅವರು ಬಿಕ್ಕಟ್ಟು ಎದುರಿಸಬೇಕಾಗಿರುವುದನ್ನು ಊಹಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಿದ ೪೩ ಮಂದಿ (೨೧.೫%) ಅಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ ೨೦ ಮಂದಿಯ (೧೦%) ಕನಿಷ್ಟತಮ ವೇತನದಿಂದಾಗಿ ಅವರ ಕುಟುಂಬದಲ್ಲಿ ಆರ್ಥಿಕ ತೊಂದರೆಗಳು ಇವೆ. ಏಕ ವೇತನದಾರರಿರುವ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗದ ೮ ಮಂದಿ (೪%)ಯನ್ನು ಅವರ ಕುಟುಂಬದ ಆರ್ಥಿಕ ಸ್ಥಿತಿಯ ಕುರಿತು ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ, ದೈನಂದಿನ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಿಕೊಳ್ಳುವುದರಲ್ಲಿ ಅವರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ತೊಂದರೆಯಿಲ್ಲವೆಂದೂ, ಆದರೆ ಅನಾರೋಗ್ಯ ಅಥವಾ ದೊಡ್ಡ ಮೊತ್ತದ ಖರ್ಚಿನ ದುರಸ್ತಿ ಕಾರ್ಯ ಇತ್ಯಾದಿ ಅನಿರೀಕ್ಷಿತ ಪ್ರಸಂಗಗಳು ಎದುರಾದಾಗ ಅವರು ಸಾಲ

ಪಡೆಯಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಎಂಬ ಅಭಿಪ್ರಾಯ ವ್ಯಕ್ತವಾಯಿತು. ಸಂಪಾದನೆ ಮಾಡಿದ್ದೆಲ್ಲವೂ ದೈನಂದಿನ ಖರ್ಚು ವೆಚ್ಚಗಳಿಗೆ ಸರಿತೂಗುವಂತಿರುವುದರಿಂದ ದೀರ್ಘಾವಧಿಯವರೆಗೆ ಅವರು ಸಾಲಗಾರರಾಗಿಯೇ ಉಳಿಯುವಂತಾಗುತ್ತದೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲ, ಏಕ ವೇತನದಾರರಿರುವ ಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರ ಕುಟುಂಬಗಳಲ್ಲಿ ಕೂಡಾ ಅಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದ ಸಮಾನ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಇವೆ ಎಂದು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೧೩ ಮಂದಿ (೬.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಇವರಲ್ಲಿ ಐದು ಮಂದಿಗೆ ಕುಟುಂಬದ ಆರ್ಥಿಕ ಸಂಕಷ್ಟಗಳ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಪಡೆದ ಸಾಲವನ್ನು ತೀರಿಸಲು ಹಲವು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಸಾಧ್ಯವಾಗಿಲ್ಲ. ಈಗಾಗಲೇ ಪಡೆದ ಸಾಲವನ್ನು ತೀರಿಸದಿರುವುದರಿಂದ ಬದುಕುವುದೇ ಅವರಿಗೆ ಕಷ್ಟವಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸಿದೆ. ಭವಿಷ್ಯದಲ್ಲಿ ಸಾಲವನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಭರವಸೆ ಇಲ್ಲ. ಒಂದು ವೇಳೆ ಸಾಲ ದೊರೆತರೂ, ಈಗಾಗಲೇ ಇರುವ ಆರ್ಥಿಕ ಸಂಕಷ್ಟಗಳಿಗೆ ಅದು ಮತ್ತಷ್ಟು ಹೊರೆಯಾಗುವುದರಲ್ಲಿ ಸಂದೇಹವಿಲ್ಲ. ಆದುದರಿಂದ, ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲ, ಕೆಳಮಟ್ಟದ ವೇತನ ಗುಂಪುಗಳಿಗೆ ಸೇರಿದ ಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರಲ್ಲಿ ಕೂಡಾ ಸಮಾನ ರೀತಿಯ ಅಥವಾ ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಇದಕ್ಕಿಂತ ಕೆಟ್ಟದಾದ ಆರ್ಥಿಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಅವರ ಕುಟುಂಬವಿರುತ್ತದೆ.

ದುಡಿಯುವ ಸಂಗಾತಿಯ (ಹೆಂಡತಿ/ಗಂಡ) ಗಳಿಕೆಯು ಸಂವಾದಿಯ ವೇತನಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಸೇರ್ಪಡೆಯಾಗುವುದು ಖಂಡಿತ. ಇದರಿಂದ ದೈನಂದಿನ ಬದುಕಿನ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳ ಪೂರೈಕೆಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ನೆರವು ದೊರೆಯುವುದಲ್ಲದೆ, ಭವಿಷ್ಯದ ಜೀವನಕ್ಕೆ ಸ್ವಲ್ಪ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಉಳಿತಾಯ ಮಾಡುವುದು ಕೂಡಾ ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಸಂಗಾತಿ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿದ್ದರೆ ಸಂವಾದಿಗೆ ತನ್ನ ಕುಟುಂಬದಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳು ಇರುತ್ತವೆ. ದುಡಿಯುವ ೧೫ ಮಂದಿಗೆ (೭.೫%) ಅವರ ವಿವಾಹಿತ ಸಂಗಾತಿಯಿಂದ (ಅವರು ಕೂಡಾ ದುಡಿಮೆದಾರರೇ) ಮನೆ ಕೆಲಸ ಹಾಗೂ ಹೊರಗಿನ ದುಡಿಮೆಗೆ ಸಹಕಾರ ಮತ್ತು ಬೆಂಬಲಗಳು ದೊರೆತಿದ್ದರೆ, ದುಡಿಯುವ ೨೫ ಮಂದಿಗೆ (೧೨.೫%) ಅವರ ಸಂಗಾತಿಯಿಂದ ಸಹಕಾರವಾಗಲೀ ಬೆಂಬಲವಾಗಲೀ ದೊರಕುತ್ತಿಲ್ಲ ಎಂಬ ಅಭಿಪ್ರಾಯ ವ್ಯಕ್ತವಾಗಿದೆ. ಉಳಿದವರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಹೊರಗಿನ ದುಡಿಮೆ ಮತ್ತು ಕೌಟುಂಬಿಕ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳ ಪೂರೈಕೆ ಕಷ್ಟಕರವಾಗಿ ಕಂಡಿದೆ. ತಮ್ಮ ವೈವಾಹಿಕ ಸಂಗಾತಿಗಳು ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಕೆಲಸಗಳಲ್ಲಿ ಪಾಲ್ಗೊಂಡಾಗ ಮಾತ್ರ ಅವರು ಸ್ವಲ್ಪ ಮಟ್ಟಿಗಿನ ವಿರಾಮವನ್ನು ಅನುಭವಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ದುಡಿಯುವ ಸಂಗಾತಿಗಳು (ಪತ್ನಿಯರು) ಮನೆಗೆಲಸ, ಬೀಡಿ ಕಟ್ಟುವುದು, ಕೂಲಿ ಕೆಲಸ, ಗುಮಾಸ್ತಗಿರಿ, ತಾಂತ್ರಿಕ ವಲಯ, ಅಧ್ಯಾಪನ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕ ವೃತ್ತಿಗಳನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸುತ್ತಿರುವುದು ಅಧ್ಯಯನದಿಂದ ತಿಳಿದುಬಂದಿದೆ. ೭೫ ಮಂದಿ (೩೭.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳಿಗೆ ದುಡಿಯುವ ಸಂಗಾತಿಗಳು ಇರಲಿಲ್ಲ ಯಾಕೆಂದರೆ ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಆಯ್ದುಕೊಂಡಿರುವ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೬೧ ಮಂದಿ (೩೦.೫%) ಅವಿವಾಹಿತರು ಮತ್ತು ೧೪ ಮಂದಿ (೭%) ವಿಧವೆಯರು. ೫೨ ಮಂದಿ (೨೬%) ಸಂವಾದಿಗಳ ಪತ್ನಿಯರು ಮನೆಗೆಲಸ

ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವವರಾಗಿದ್ದು ಇವರಿಗೆ ವರಮಾನವಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಇವರಲ್ಲಿ ೨೬ ಮಂದಿ (೧೩%) ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದವರು ಮತ್ತು ೨೬ ಮಂದಿ (೧೩%) ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದವರು. ಅಡುಗೆ ಕೆಲಸ, ಮನೆಯನ್ನು ಸ್ವಚ್ಛವಾಗಿಡುವುದು, ಬಟ್ಟೆ ಒಗೆಯುವುದು ಇತ್ಯಾದಿಗಳು ಮನೆಗೆಲಸದಲ್ಲಿ ಸೇರುತ್ತವೆ. ಯಾರಾದರೂ ಈ ಕೆಲಸವನ್ನು ಬೇರೆಯವರ ಮನೆಯಲ್ಲಿ ಮಾಡಿದರೆ ಅವರಿಗೆ ಗೃಹ ಕಾರ್ಮಿಕರ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಹಣವನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಆಯ್ದುಕೊಂಡವರ ಪತ್ನಿಯರು ತಮ್ಮದೇ ಮನೆಯ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ನಿರತರಾಗಿರುವವರು.

೨೦ ಮಂದಿ (೧೦%) ಸಂವಾದಿಗಳ ಪತ್ನಿಯರಲ್ಲಿ ೧೧ ಮಂದಿ (೫.೫%) ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರಾಗಿದ್ದರೆ, ೯ ಮಂದಿ (೪.೫%) ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ಬೀಡಿಕಟ್ಟುವವರಿಗೆ ಸಿಗುವ ವರಮಾನ ಅಲ್ಪಮೊತ್ತದ್ದಾಗಿದ್ದು, ಬದುಕಿನ ಮೂಲಭೂತ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳ ಪೂರೈಕೆಗೆ ಕೂಡಾ ಇದು ಸಾಲುವಷ್ಟು ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಬೀಡಿ ಕಟ್ಟುವುದು ಅರೆ-ಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆಯಾಗಿದ್ದು ಇದರಲ್ಲಿ ಆಂಶಿಕ ದರದಲ್ಲಿ ಕೂಲಿಯನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಕೆಳಮಧ್ಯಮ ಮತ್ತು ಕೆಳವರ್ಗದ ಕುಟುಂಬದ ಅನೇಕ ಮಹಿಳೆಯರು ಬೀಡಿ ಕಟ್ಟುವ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ಮಹಿಳೆಯರು ಇಡೀ ದಿನ ಬೀಡಿ ಕಟ್ಟುವ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ನಿರತರಾಗಿದ್ದರೆ ಮತ್ತೆ ಕೆಲವರು ತಮ್ಮ ಮನೆಗೆಲಸವನ್ನು ಮುಗಿಸಿದ ಬಳಿಕ ಬೀಡಿ ಕಟ್ಟುತ್ತಾರೆ. ಬೀಡಿ ಕೆಲಸದಿಂದ ಬರುವ ವರಮಾನ ಕನಿಷ್ಟವಾಗಿದ್ದರೂ ಕೂಡ ಮಹಿಳೆಯರು ಸಾಕಷ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಜೀವನೋಪಾಯವಾಗಿ ಇದನ್ನು ನಡೆಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ.

ಕೂಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿರುವ ೧೪ ಮಂದಿ (೭%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೧೦ ಮಂದಿ (೫%) ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದವರು ಮತ್ತು ೪ ಮಂದಿ (೨%) ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಕೂಲಿ ಕೆಲಸವು ದೈಹಿಕ ಶ್ರಮದ ದುಡಿಮೆಯಾಗಿದೆ. ಇದು ಶಾರೀರಿಕವಾಗಿ ಕಷ್ಟಕರ ಕೆಲಸವಾಗಿದ್ದರೂ ಕೂಡಾ, ಇದರಲ್ಲಿ ದೊರೆಯುವ ವರಮಾನವು ಮೂಲಭೂತ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳ ಪೂರೈಕೆಗೆ ಸಾಕಷ್ಟಿರುತ್ತದೆ. ೧೫ ಮಂದಿ (೭.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳ ಸಂಗಾತಿಗಳು ಗುಮಾಸ್ತರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಇವರಲ್ಲಿ ೧೨ ಮಂದಿ (೬%) ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ೧೨ ಮಂದಿ (೬%) ಸಂವಾದಿಗಳ ಸಂಗಾತಿಗಳು ತಂತ್ರಜ್ಞರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಇವರಲ್ಲಿ ೭ ಮಂದಿ (೩.೫%) ಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರು. ೮ ಮಂದಿ (೪%) ಸಂವಾದಿಗಳ ಸಂಗಾತಿಗಳು ಶಿಕ್ಷಕಿಯರು. ಇವರಲ್ಲಿ ೭ ಮಂದಿ (೩.೫%) ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಯೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು. ೫ ಮಂದಿ (೨.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳ ಸಂಗಾತಿಗಳು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಇವರಲ್ಲಿ ೪ ಮಂದಿ (೨%) ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು.

ಇಲ್ಲಿ ಗಮನಿಸಬೇಕಾದ ಬಹು ಮುಖ್ಯ ವಿಚಾರವೇನೆಂದರೆ, ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಬಹುತೇಕ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಗಾತಿಗಳು, ಇವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಕಡಿಮೆ ಇದ್ದರೂ ಕೂಡಾ, ಗುಮಾಸ್ತರು, ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕರು, ಮತ್ತು ಶಿಕ್ಷಕಿಯರು ಆಗಿದ್ದಾರೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಹೆಚ್ಚಿನ ದುಡಿಮೆದಾರರ ಸಂಗಾತಿಗಳು ದೈಹಿಕ ದುಡಿಮೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಇವರಲ್ಲಿ

ಬೀಡಿ ಕಟ್ಟುವವರು ಕೂಡಾ ಸೇರುತ್ತಾರೆ. ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ದುಡಿಮೆದಾರರಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ, ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಸಂವಾದಿಗಳ ಸಂಗಾತಿಗಳು ಕಡಿಮೆ ವರಮಾನ ಪಡೆಯುವವರು ಮಾತ್ರವಲ್ಲ ಕೆಳಮಟ್ಟದ ಕೆಲಸವನ್ನು ಕೂಡಾ ಮಾಡುವವರಾಗಿದ್ದಾರೆ.

ಕಡಿಮೆ ಸಂಬಳ ಪಡೆಯುವ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ದುಡಿಮೆದಾರರು ಸಾಧಾರಣ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಜೀವನವನ್ನು ಸಾಗಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ತಮ್ಮ ಪತ್ನಿಯರನ್ನು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಕಳುಹಿಸುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ತಿಳಿಯಲಾಗಿತ್ತು. ಆದರೆ ಮೇಲೆ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಲಾದ ಮಾಹಿತಿಯ ಪ್ರಕಾರ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರಿಗಿಂತ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳೇ ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಪತ್ನಿಯರನ್ನು ಹೊರಗಿನ ಕೆಲಸಕ್ಕಾಗಿ ಕಳುಹಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ.

ಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರ ಸಂಗಾತಿಗಳಲ್ಲಿ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ, ಅಥವಾ ಗುಮಾಸ್ತಗಿರಿ ಅಥವಾ ಕಲಿಸುವಿಕೆ ಅಥವಾ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕ ಕೌಶಲವನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಂಡವರು ಹೆಚ್ಚು ಮಂದಿ ಇದ್ದಾರೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರ ಸಂಗಾತಿಗಳಲ್ಲಿ ಕೂಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೆಚ್ಚು ಇದ್ದಾರೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರಲ್ಲಿ ಬಹುಪಾಲು ಮಂದಿ ಅರೆ-ಕೌಶಲವನ್ನು ಹೊಂದಿದವರು ಅಥವಾ ಕುಶಲಿಗಳಲ್ಲದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ; ಅದೇ ರೀತಿ ಅವರ ಸಂಗಾತಿಗಳು ಕೂಡಾ.

ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಆರ್ಥಿಕ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಅಳೆಯಲು ಮಾಸಿಕ ವೇತನವು ಮಹತ್ವದ ನಿರ್ಣಾಯಕ ಅಂಶವಾಗಿದೆ. ಮಾಸಿಕ ವೇತನವು ಅಧಿಕವಿದ್ದಾಗ ದುಡಿಮೆದಾರನು ತನ್ನ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಮಾತ್ರವಲ್ಲ, ತನ್ನ ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯರ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಕೂಡ ಪೂರೈಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಮರ್ಥನಿರುತ್ತಾನೆ. ಆದರೆ ಕಡಿಮೆ ಮಾಸಿಕ ವೇತನವು ಉದ್ಯೋಗಿಗೆ ಸಾಧಾರಣ ಮಟ್ಟದ ಜೀವನವನ್ನು ಸಾಗಿಸಲು ಕಷ್ಟಪಡುವಂತೆ ಮಾಡುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೨.೧೪

ಸಂವಾದಿಗಳ ಮಾಸಿಕ ವೇತನ

	ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಗುಂಪು		ಒಟ್ಟು	
ಮಾಸಿಕ ವೇತನ	ಸಂಘಟಿತ	ಅಸಂಘಟಿತ	ಸಂಖ್ಯೆ	%
೧೦೦೦-೫೦೦೦	೪೭	೮೨	೧೨೯	೬೪.೫
೫೦೦೦-೧೦೦೦೦	೨೩	೧೫	೩೮	೧೯
೧೦೦೦೦-೨೦೦೦೦	೨೩	೩	೨೬	೧೩
೨೦೦೦೦-೩೦೦೦೦	೫	೦	೫	೨.೫
೩೦೦೦೦-೧೦೦೦೦೦	೨	೦	೨	೧
ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೨೦೦	೧೦೦

ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಿದ ೧೨೯ ಮಂದಿ (೬೪.೫) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೮೨ ಮಂದಿ (೪೧%) ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ೪೭ ಮಂದಿ (೨೩.೫%) ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು. ಇವರ ಮಾಸಿಕ ವೇತನ ರೂಪಾಯಿ ೧೦೦೦ದಿಂದ ೫೦೦೦ ವರೆಗೆ ಇದೆ. ಬಹುಪಾಲು ಅಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನವನ್ನು ಕೂಡಾ ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿಲ್ಲವೆಂಬುದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿದೆ. ಆದುದರಿಂದ ಅವರು ಮೂಲತಃ ಬಡವರಾಗಿದ್ದು ಬದುಕಿನ ಮೂಲಭೂತ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅಸಮರ್ಥರಿದ್ದಾರೆ. ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪ ಯಾವುದೇ ಇದ್ದರೂ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ದುಡಿಮೆದಾರನಿಗೆ ನೀಡಬೇಕಾಗಿರುವ ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನವನ್ನು ಸರಕಾರ ನಿಗದಿ ಪಡಿಸಿದೆ ಯಾಕೆಂದರೆ ಇದಿಲ್ಲದೆ ಹೋದರೆ ದುಡಿಯುವ ವ್ಯಕ್ತಿ ಮತ್ತು ಅವನ ಕುಟುಂಬ ಉಳಿಯುವುದು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನಿನ ಪ್ರಕಾರ ತನ್ನ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನ ನೀಡದ ಯಾವುದೇ ಉದ್ಯಮ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿ ಇರುವುದು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನದಲ್ಲಿ ಮೂರು ಘಟಕಗಳು ಇವೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ಒಂದು ಘಟಕ ಗಂಡನಿಗೆ. ೦.೮ ಘಟಕ ಆತನ ಪತ್ನಿಗೆ, ಮತ್ತು ೧.೨ ಘಟಕ ಅವರ ಎರಡು ಮಕ್ಕಳಿಗೆ. ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಅಗತ್ಯವಿರುವಷ್ಟು ವೇತನವನ್ನು ನೀಡದೇ ಹೋದರೆ ಅವರು ಜೀವನ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕಿಂತ, ಅರ್ಥಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಜೀವಿಸುವುದು ಕೂಡಾ ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ.

ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಿದ ೩೮ ಮಂದಿಯಲ್ಲಿ (೧೯%) ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೨೩ ಮಂದಿಗೆ (೧೧.೫%) ಮತ್ತು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೧೫ ಮಂದಿಗೆ (೭.೫%) ಮಾಸಿಕ ವೇತನ ರೂ. ೫೦೦೦ ದಿಂದ ರೂ ೧೦೦೦೦ ರವರೆಗೆ ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಆದರೆ ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಿದ ೨೬ ಮಂದಿ (೧೩%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೨೩ ಮಂದಿ (೧೧.೫%) ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರಿಗೆ ಮತ್ತು ೩ ಮಂದಿ (೧.೫%) ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರಿಗೆ ತಿಂಗಳ ವೇತನವಾಗಿ ರೂ ೧೦೦೦೦ ದಿಂದ ರೂ ೨೦೦೦೦ದವರೆಗೆ ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಮಾಸಿಕ ವೇತನ ರೂ ೨೦೦೦೦ ದಿಂದ ರೂ ೩೦೦೦೦ದವರೆಗೆ ಪಡೆಯುವ ೫ ಮಂದಿ (೨.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಮತ್ತು ತಿಂಗಳ ವೇತನ ರೂ ೩೦೦೦೦ದಿಂದ ರೂ ೧೦೦೦೦೦ ದವರೆಗೆ ಪಡೆಯುವ ಇಬ್ಬರು ಸಂವಾದಿಗಳು ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ.

ಮಾಸಿಕ ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಿದಂತೆ ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ. ಇದೇ ರೀತಿ ವೇತನ ಕಡಿಮೆಯಾದಂತೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚಿರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ. ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಿದ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ ಯಾರಿಗೂ ಮಾಸಿಕ ವೇತನ ರುಪಾಯಿ ೨೦೦೦೦ಕ್ಕಿಂತ ಅಧಿಕ ಮೊತ್ತ ಸಂದಾಯವಾಗುತ್ತಿಲ್ಲ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ನೀಡುವ ಕಡಿಮೆ ಸಂಬಳವು ಅವರ ಮೂಲಭೂತ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳಿಗಷ್ಟೇ ಸಾಕಾಗುತ್ತದೆ. ಇದರಿಂದ ಅವರ ಜೀವನ ಮಟ್ಟ ಸುಧಾರಣೆಯಗುವುದಕ್ಕೆ ಅವಕಾಶವೇ ಇಲ್ಲ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೨.೧೫
ಕುಟುಂಬದ ಒಟ್ಟು ವರಮಾನ

	ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಗುಂಪು		ಒಟ್ಟು	
ಕುಟುಂಬದ ಒಟ್ಟು ವರಮಾನ	ಸಂಘಟಿತ	ಅಸಂಘಟಿತ	ಸಂಖ್ಯೆ	%
೨೦೦೦-೫೦೦೦	೧೮	೨೭	೪೫	೨೨.೫
೫೦೦೦-೧೦೦೦೦	೨೬	೪೯	೭೫	೩೭.೫
೧೦೦೦೦-೧೫೦೦೦	೧೭	೧೦	೨೭	೧೩.೫
೧೫೦೦೦-೨೦೦೦೦	೧೬	೭	೨೩	೧೧.೫
೨೦೦೦೦-೨೫೦೦೦	೬	೫	೧೧	೫.೫
೨೫೦೦೦-೩೦೦೦೦	೩	೧	೪	೨
೩೦೦೦೦-೧೦೦೦೦೦	೧೪	೧	೧೫	೭.೫
ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೨೦೦	೧೦೦

ಕೆಲವು ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಸಂವಾದಿಯ ವೇತನ ಕಡಿಮೆಯಿದ್ದು, ಅವರ ಕುಟುಂಬದ ಇತರ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಉತ್ತಮ ವೇತನವಿದ್ದಾಗ ಆ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಕುಟುಂಬದ ಆರ್ಥಿಕ ಮಟ್ಟದ ಸುಧಾರಣೆಗೆ ಅದು ಒತ್ತಾಸೆಯಾಗಬಹುದು. ಆದುದರಿಂದ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಸಂವಾದಿಯ ಕುಟುಂಬಕ್ಕೆ ಉತ್ತಮ ಬದುಕನ್ನು ಸಾಗಿಸಲು ಅಗತ್ಯವಿರುವಷ್ಟು ವರಮಾನವಿದೆಯೇ ಎಂಬುದನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಲು ಕುಟುಂಬದ ಒಟ್ಟು ಆದಾಯವನ್ನು ಲೆಕ್ಕಕ್ಕೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಕುಟುಂಬದ ಒಟ್ಟು ಆದಾಯವನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವ ಸಲುವಾಗಿ ಸಂಶೋಧಕರು ಸಂವಾದಿಯ ಕುಟುಂಬದ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಉದ್ಯೋಗಿ ಸದಸ್ಯರ ವೇತನವನ್ನು ಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಬಹುಪಾಲು ಮಂದಿ, ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಪಡೆಯುವ ಕಡಿಮೆ ವೇತನವನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಂಡ ನಂತರ, ಈ ಕಡಿಮೆ ವೇತನವು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುಟುಂಬದ ಕಡಿಮೆ ವರಮಾನದ ಮೇಲೆ ನೇರ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುವುದನ್ನು ಮತ್ತು ಇದು ಅವರ ಕುಟುಂಬದ ಆರ್ಥಿಕ ಮಟ್ಟ ಕೆಳಗೆ ಇರುವುದಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಗುವುದನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ.

ಮೇಲೆ ನೀಡಿರುವ ಕೋಷ್ಟಕದ ಪ್ರಕಾರ ಸಂಘಟಿತ ಮಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಕುಟುಂಬ ವರಮಾನವು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕುಟುಂಬ ವರಮಾನಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಇರುವುದು ಸತ್ಯವೆಂದು ಸಾಬೀತಾಗಿದೆ. ಉದ್ಯೋಗಿಯ ಮಾಸಿಕ ವೇತನವು ಹೆಚ್ಚಿದ್ದರೆ, ಸಹಜವಾಗಿ ಇದು ಅವರ ಕುಟುಂಬದ ವರಮಾನದ ಹೆಚ್ಚಳಕ್ಕೆ ಪೂರಕವಾಗುತ್ತದೆ. ಆದುದರಿಂದ, ಕುಟುಂಬದ ಒಟ್ಟು ವರಮಾನವು ಹೆಚ್ಚಿದಂತೆ, ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಕೂಡಾ

ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತದೆ. ಕಡಿಮೆ ವೇತನದ ಗುಂಪುಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುಟುಂಬಗಳಲ್ಲಿ ಅಧಿಕ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಇವೆ. ಮಾಸಿಕ ವೇತನಗಳು ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬದ ಒಟ್ಟು ವರಮಾನಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ನಡುವೆ ಅಪಾರ ಅಂತರ ಇದೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಕುಟುಂಬದ ಎಲ್ಲಾ ಸದಸ್ಯರ ಆದಾಯವನ್ನು ಒಟ್ಟು ಸೇರಿಸಿದರೆ ಕೂಡಾ, ಈ ಕುಟುಂಬಗಳ ಆರ್ಥಿಕ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಸುಧಾರಣೆ ಕಂಡುಬರುವುದಿಲ್ಲ. ಇದು ಏನನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆಯೆಂದರೆ, ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಸಂವಾದಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲ ಅವರ ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಕೂಡಾ ಕಡಿಮೆ ವೇತನವನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಆದುದರಿಂದ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಕುಟುಂಬದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಈ ಕುಟುಂಬಗಳ ಆದಾಯವು ಹೆಚ್ಚಾಗಲಿಲ್ಲ.

೨.೮ ಸಂವಾದಿಗಳ ಸಮಾಜೋ–ಆರ್ಥಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆ

ಸಂವಾದಿಗಳ ಸಮಾಜೋ–ಆರ್ಥಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆಯು ನಮಗೆ ಅವರ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಕುಲವೃತ್ತಿ, ಈಗ ಈ ಕುಲವೃತ್ತಿಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡವರು, ತಮ್ಮ ವರ್ತಮಾನದ ಉದ್ಯೋಗದ ಸಲುವಾಗಿ ವಾಸವನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸಿದ ಸಂವಾದಿಗಳು ಮತ್ತು ಅವರ ಮಕ್ಕಳ ಶಿಕ್ಷಣ ಇತ್ಯಾದಿ ವಿವರಗಳನ್ನು ನಮಗೆ ದೊರಕಿಸಿಕೊಡುತ್ತವೆ. ಜೊತೆಗೆ ಸಂವಾದಿಗಳ ಮನೆಗಳ ವಿಧಗಳು, ಜಮೀನನ್ನು ಸ್ವಂತಕ್ಕೆ ಹೊಂದಿರುವ ಸಂವಾದಿಗಳ ಕುಟುಂಬಗಳು, ಅವರು ಹೊಂದಿರತಕ್ಕಂತಹ ಒಟ್ಟು ಜಮೀನು, ಆ ಜಮೀನು ಇರುವಂತಹ ಪರಿಸರ, ಸಂವಾದಿಗಳು ಇಷ್ಟಪಡುವ ಶಾಲೆಗಳ ವಿಧಗಳು ಮತ್ತು ಶಿಕ್ಷಣ ಮಾಧ್ಯಮ ಇತ್ಯಾದಿ ವಿವರಗಳು ಕೂಡಾ ದೊರೆಯುತ್ತವೆ.

ಜಾತಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಪ್ರಾರಂಭವಾದಂದಿನಿಂದ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಕುಲವೃತ್ತಿಗಳು ಜನರಲ್ಲಿ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿ ಇವೆ. ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಜಾತಿ ಮಟ್ಟದ ಗುರುತಿಸುವಿಕೆಗೆ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಕುಲವೃತ್ತಿಗಳು ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಿವೆ. ಆದುದರಿಂದ ಸಂಶೋಧಕರು ಸಂವಾದಿಗಳ ಕುಲವೃತ್ತಿಯನ್ನು ಕಂಡು ಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೨.೧೬
ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಕುಲವೃತ್ತಿ

ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಕುಲವೃತ್ತಿಗಳು	ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಗುಂಪು		ಒಟ್ಟು	
	ಸಂಘಟಿತ	ಅಸಂಘಟಿತ	ಸಂಖ್ಯೆ	%
ಕೃಷಿ	೫೪	೬೪	೧೧೮	೫೯
ವ್ಯಾಪಾರ	೧೮	೨೪	೪೨	೨೧
ಕುಂಬಾರ ವೃತ್ತಿ	೪	೨	೬	೩
ಹೆಂಡ ಇಳಿಸುವುದು	೧೩	೯	೨೨	೧೧
ಪೌರೋಹಿತ್ಯ	೬	೦	೬	೩
ಗಾಣಿಗ ವೃತ್ತಿ	೫	೧	೬	೩
ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೨೦೦	೧೦೦

ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಿದ ೧೧೮ ಮಂದಿ (೫೯%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೬೪ ಮಂದಿ (೩೨%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರು ಮತ್ತು ೫೪ ಮಂದಿ (೨೭%) ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರು ಕೃಷಿಕರು. ಕೃಷಿ ಮನುಷ್ಯನ ಪ್ರಾಚೀನ ಉದ್ಯೋಗವಾಗಿದೆ. ಮಾನವ ಸ್ಥಿರವಾಗಿ ನೆಲೆನಿಂತ ಬಳಿಕ ಅದು ಅವನ ಪ್ರಪ್ರಥಮ ಜೀವನೋಪಾಯದ ವೃತ್ತಿಯಾಯಿತು. ಕೃಷಿಯ ನಂತರ ಕಾಣಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ವ್ಯಾಪಾರ. ೪೨ ಮಂದಿ (೨೧%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೨೪ ಮಂದಿ (೧೨%) ಮತ್ತು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೧೮ ಮಂದಿ (೯%) ಸಂವಾದಿಗಳು ವ್ಯಾಪಾರಸ್ಥರು.

ಕೃಷಿಕರಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ವ್ಯಾಪಾರಸ್ಥರಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ದುಡಿಮೆದಾರರು, ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ದುಡಿಮೆದಾರರಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಇದ್ದಾರೆ. ಕಡಿಮೆ ಆದಾಯ ಮತ್ತು ಕಡಿಮೆ ವರಮಾನದ ಕಾರಣವಾಗಿ ಕೃಷಿಕರಲ್ಲಿ ಸಮಾಜೋ-ಆರ್ಥಿಕ ಸುಧಾರಣೆಯು ಬಹಳ ನಿಧಾನಗತಿಯದ್ದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಇದು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕೆಳಮಟ್ಟದ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಮೇಲೆ ನೇರ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಬೀರುವುದು ಸಹಜವೇ ಆಗಿದೆ.

ಹೆಂಡ ಇಳಿಸುವ ಕುಲವೃತ್ತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ೨೨ ಮಂದಿ (೧೧%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೧೩ ಮಂದಿ (೬.೫%) ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ೯ ಮಂದಿ (೪.೫%) ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು. ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಿದ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಪೌರೋಹಿತ್ಯ ವೃತ್ತಿಯನ್ನು ಅನುಸರಿಸುತ್ತಿರುವ ೬ ಮಂದಿ (೩%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ದುಡಿಮೆದಾರರಾಗಿದ್ದಾರೆ.

ದೈಹಿಕ ಶ್ರಮದಿಂದ ಎಣ್ಣೆಯನ್ನು ತಯಾರಿಸುವ (ಗಾಣಿಗರು) ೬ ಮಂದಿ (೩%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೫ ಮಂದಿ ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದವರು ಮತ್ತು ಕೇವಲ ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿ ಮಾತ್ರ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕನಾಗಿದ್ದಾನೆ. ಪೌರೋಹಿತ್ಯ ಮತ್ತು ಎಣ್ಣೆ ತಯಾರಿಕೆಯಂತಹ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಕುಲವೃತ್ತಿಯವರ ಸಮಾಜೋ ಆರ್ಥಿಕ ಮಟ್ಟವು ಕೃಷಿಕರಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಉತ್ತಮವೆಂಬುದನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಅದೃಷ್ಟವಶಾತ್ ಇವರಲ್ಲಿ ಬಹುಪಾಲು ಮಂದಿ ಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ.

ಉನ್ನತ ಶಿಕ್ಷಣ, ನಗರೀಕರಣ ಮತ್ತು ಔದ್ಯೋಗಿಕರಣಗಳ ಕಾರಣವಾಗಿ ಜನರು ತಮಗೆ ಸಾಕಷ್ಟು ವರಮಾನ ನೀಡದಿರುವ ಕುಲವೃತ್ತಿಯನ್ನು ತ್ಯಜಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಎರಡನೆಯದಾಗಿ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಕುಲವೃತ್ತಿಯು ಜನರಿಗೆ ಆರ್ಥಿಕ ಮಟ್ಟದ ಉನ್ನತಿಯನ್ನು ನೀಡಲಾರದು. ಆದ್ದರಿಂದ ಸುಶಿಕ್ಷಿತ ಜನರು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ತಮ್ಮ ಕುಲವೃತ್ತಿಯಿಂದ ಹೊರಗೆ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಇದರಿಂದ ಸಮಾಜದ ಇತರ ಉನ್ನತ ವಲಯದವರೊಂದಿಗೆ ತಮ್ಮನ್ನು ಗುರುತಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅವರಿಗೆ ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಆದುದರಿಂದ ತಮ್ಮ ಕುಲವೃತ್ತಿಯನ್ನು ಇನ್ನೂ ಮುಂದುವರಿಸಿಕೊಂಡು ಬಂದಿರುವ ಸಂವಾದಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಮತ್ತು ಕುಲವೃತ್ತಿಯನ್ನು ತ್ಯಜಿಸಿದವರ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಸಂಶೋಧಕರು ನಡೆಸಿದ್ದಾರೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೨.೧೭

ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಕುಲವೃತ್ತಿಯನ್ನು ಅನುಸರಿಸುತ್ತಿರುವ ಸಂವಾದಿಗಳ ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯರು

ವರ್ತಮಾನದಲ್ಲಿ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಕುಲವೃತ್ತಿಯನ್ನು ಅನುಸರಿಸುತ್ತಿರುವ ಸಂವಾದಿಗಳ ಕುಟುಂಬ ಸದಸ್ಯರು	ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಗುಂಪು		ಒಟ್ಟು	
	ಸಂಘಟಿತ	ಅಸಂಘಟಿತ	ಸಂಖ್ಯೆ	%
ಯಾರೂ ಇಲ್ಲ	೮೩	೭೩	೧೫೬	೭೮
ಹೆತ್ತವರು	೭	೯	೧೬	೮
ಸೋದರರು	೭	೧೧	೧೮	೯
ಪತಿ	೩	೩	೬	೩
ಮಕ್ಕಳು	೦	೪	೪	೨
ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೨೦೦	೧೦೦

೧೫೬ ಮಂದಿ (೭೮%) ಸಂವಾದಿಗಳ ಕುಟುಂಬಗಳು ತಮ್ಮ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಕುಲವೃತ್ತಿಯನ್ನು ಅನುಸರಿಸುತ್ತಿಲ್ಲವೆಂದು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಇವರಲ್ಲಿ ೮೩ ಮಂದಿ

(೪೧.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ೭೩ ಮಂದಿ (೩೬.೫%) ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು. ಹೆತ್ತವರು ತಮ್ಮ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಕುಲವೃತ್ತಿಯನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ ಎಂದು ಹೇಳಿದವರು ೧೬ ಮಂದಿ (೮%). ಇವರಲ್ಲಿ ೯ ಮಂದಿ (೪.೫%) ಸಂಘಟಿತ ವಲಯಕ್ಕೆ ಸೇರಿದವರಾಗಿದ್ದರೆ, ೭ ಮಂದಿ (೩.೫%) ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಸೋದರರು ತಮ್ಮ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ವೃತ್ತಿಯನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆಂದು ಹೇಳಿದವರು ೧೮ ಮಂದಿ (೯%) ಸಂವಾದಿಗಳು. ಇವರಲ್ಲಿ ೧೧ ಮಂದಿ (೫.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ೭ ಮಂದಿ (೩.೫%) ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು. ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಕುಲವ್ರತ್ತಿಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡ ವ್ಯಕ್ತಿ ತಮ್ಮ ಪತಿಯೆಂದು ಹೇಳಿದವರು ೬ ಮಂದಿ (೩%) ಸಂವಾದಿಗಳು. ಇವರಲ್ಲಿ ಎರಡೂ ವಲಯದವರು ಸಮಾನ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ (೧.೫%) ಇದ್ದಾರೆ. ೪ ಮಂದಿ (೨%) ಸಂವಾದಿಗಳ ಮಕ್ಕಳು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯಕ್ಕೆ ಸೇರಿದ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ವೃತ್ತಿಗೆ ಸೇರಿದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ.

ಇಲ್ಲಿ ಗಮನಿಸಬೇಕಾದ ಬಹು ಮುಖ್ಯ ಅಂಶವೆಂದರೆ, ಸಧ್ಯದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂವಾದಿಗಳು ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಕುಲವೃತ್ತಿಯನ್ನು ಅನುಸರಿಸುವವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಇವರಲ್ಲಿ ಅರ್ಧಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಮಂದಿಯನ್ನು ಪ್ರಶ್ನಿಸಿದಾಗ, ತಮಗೆ ದೊರೆಯುವ ವೇತನವು (ಕೂಲಿ) ತಮ್ಮ ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯರ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಲು ಸಾಕಾಗುವಷ್ಟು ಇಲ್ಲದಿರುವುದರಿಂದ ಕುಲವೃತ್ತಿಯನ್ನು ನಾವು ಮುಂದುವರಿಸುತ್ತಿದ್ದೇವೆ ಎಂಬುದಾಗಿ ಉತ್ತರಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಹೊರಗಿನ ದುಡಿಮೆಯೊಂದಿಗೆ, ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ವೃತ್ತಿಯನ್ನು ಕೂಡಾ ಮುಂದುವರಿಸುವುದರಿಂದ ಕುಟುಂಬದ ವರಮಾನಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚು ಸೇರಿಸಲು ಅವರಿಗೆ ಇದರಿಂದ ನೆರವು ದೊರೆತಿದೆ. ಇವರಲ್ಲಿ ೭ ಮಂದಿ (೩.೫%) ತಿಳಿಸಿದ್ದೇನೆಂದರೆ, ಹಿರಿಯರಿಂದ ತಮ್ಮ ಪಾಲಿಗೆ ಸಂಪ್ರದಾಯಬದ್ಧವಾಗಿ ಬಂದಿರತಕ್ಕಂತಹ ಎಷ್ಟೊ ವರ್ಷ ಹಳೆಯದಾದ ಜಾತಿ ವಿಧಾನಗಳೊಂದಿಗೆ ಗುರುತಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ನಾವು ಸಾಂಪ್ರಾದಾಯಿಕ ಕುಲವೃತ್ತಿಯನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸುತ್ತಿದ್ದೇವೆ ಎಂಬುದಾಗಿ.

ಕೆಲವೊಂದು ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಏನಾಗುವುದೆಂದರೆ, ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದ ಜನರು, ತಾವು ಬದುಕುವ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿನ ಅವಕಾಶಗಳ ಕೊರತೆಯಿಂದಾಗಿ ಸಾಮಾಜಿಕವಾಗಿ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕವಾಗಿ ಕೆಳಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಇರುತ್ತಾರೆ. ಎರಡನೆಯದಾಗಿ ಔದ್ಯೋಗಿಕರಣ ಮತ್ತು ನಗರೀಕರಣದಿಂದಾಗಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ವೇತನ ದೊರೆಯುವ ಉದ್ಯೋಗದ ಹುಡುಕಾಟ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ನೀಡುವ ಉದ್ದೇಶದಿಂದ ಜನರು ಸಾಕಷ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದಿಂದ ಪಟ್ಟಣಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ನಗರಗಳಿಗೆ ವಲಸೆ ಹೋಗಿದ್ದಾರೆ. ವಲಸೆಯೆನ್ನುವುದು ಒಂದು ಪ್ರದೇಶದಿಂದ ಇನ್ನೊಂದು ಪ್ರದೇಶಕ್ಕೆ ಆಹಾರವನ್ನು ಹುಡುಕಿ ಹೋಗುವ ಒಂದು ಕ್ರಿಯಾವಿಧಾನವಾಗಿದೆ. ಬದುಕಿನ ಸಮಾಜೋ-ಆರ್ಥಿಕ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿನ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ, ಬೆಳವಣಿಗೆ ಮತ್ತು ಸುಧಾರಣೆಯ ಕಾರಣವಾಗಿ ವಲಸೆ ನಡೆಯುತ್ತದೆ. ಬದುಕಿನ ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟ ಮತ್ತು

ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯೊಂದಿಗೆ ತಮ್ಮನ್ನು ಗುರುತಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಸಲುವಾಗಿ ಜನರು ಕಡಿಮೆ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದಿದ ಪ್ರದೇಶದಿಂದ ಹೆಚ್ಚು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದಿದ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಗೆ ವಲಸೆ ಹೋಗುತ್ತಾರೆ.

ಅಧ್ಯಯನದಿಂದ ತಿಳಿದುಬಂದುದೇನೆಂದರೆ, ತಮ್ಮ ಮೂಲ ವಾಸಸ್ಥಾನದಿಂದ ವಲಸೆ ಹೋಗಿರುವ ೬೦ ಮಂದಿ (೩೦%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೩೨ ಮಂದಿ (೧೬%) ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ೨೮ ಮಂದಿ (೧೪%) ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಸೇರಿದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಈ ೬೦ ಮಂದಿಯಲ್ಲಿ ೫೫ ಮಂದಿಯ (೨೭.೫) ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಿ ಅವರ ವಲಸೆಗೆ ಕಾರಣವನ್ನು ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ, ಉತ್ತಮ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಹುಡುಕುವ ಸಲುವಾಗಿ ತಾವು ವಲಸೆ ಹೋಗಿದ್ದೇವೆಂದು ಅವರು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಇನ್ನುಳಿದ ೫ ಮಂದಿ (೨.೫%) ಉತ್ತಮ ಉದ್ಯೋಗದ ಹುಡುಕಾಟದೊಂದಿಗೆ ತಮ್ಮ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಗುಣಮಟ್ಟದ ವಿದ್ಯಾಭ್ಯಾಸದ ಉದ್ದೇಶದಿಂದ ತಾವು ವಲಸೆ ಹೋಗಿರುವುದಾಗಿ ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ವಲಸೆ ಹೋಗಿರುವ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಬಹುಪಾಲು ಮಂದಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು. ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣವೇನೆಂದರೆ ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಿದ ೧೬೪ ಮಂದಿ (೮೨%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೯೬ ಮಂದಿ (೪೮%) ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಸಂವಾದಿಗಳು ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದವರು. ೧೩೧ ಸಂವಾದಿಗಳು (೬೫.೫%) ಇನ್ನೂ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿಯೇ ತಮ್ಮ ವಾಸಸ್ಥಾನವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಇವರಲ್ಲಿ ೭೭ ಮಂದಿ (೩೮.೫) ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆಗಾರರು ಮತ್ತು ೫೪ ಮಂದಿ (೨೭%) ಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರು.

ಮೇಲೆ ನೀಡಿದ ಮಾಹಿತಿ ತಿಳಿಸುವುದೇನೆಂದರೆ, ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದಿಂದ ನಗರ ಪ್ರದೇಶಕ್ಕೆ ಸಂವಾದಿಗಳ ವಲಸೆ ನಿಧಾನಗತಿಯಲ್ಲಿ ನಡೆಯುತ್ತಿದೆ. ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದಿಂದ ನಗರ ಪ್ರದೇಶಕ್ಕೆ ವಾಸಸ್ಥಾನವನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸುವ ಪ್ರವೃತ್ತಿಯು ಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರಿಗಿಂತ, ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ತೀವ್ರಗತಿಯಲ್ಲಿ ನಡೆಯುತ್ತಿದೆ. ನಗರವಾಸವನ್ನು ಯಾಕೆ ಆಯ್ದುಕೊಳ್ಳಲಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ, ನಗರ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಬದುಕಿನ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಲಭ್ಯವಿರುವ ರಸ್ತೆ, ವಿದ್ಯುಚ್ಛಕ್ತಿ, ಉತ್ತಮ ಸುರಕ್ಷಿತ ನೌಕರಿ, ಗುಣಮಟ್ಟದ ಶಿಕ್ಷಣ ಒದಗಿಸುವ ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟದ ಶಾಲೆಗಳು ಇತ್ಯಾದಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಕಾರಣವೆಂದು ತಿಳಿಸಲಾಯಿತು.

ಕೆಲಸ ಮುಗಿಸಿ ನೇರವಾಗಿ ಮನೆಗೆ ಹಿಂತಿರುಗಿ ಬರಬಹುದೆಂಬ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ ತಾವು ವಲಸೆ ಹೋಗಿಲ್ಲವೆಂದು ಊರಿನಲ್ಲಿಯೇ ಉಳಿದುಕೊಂಡವರು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಒಂದು ವೇಳೆ ಅವರು ಬೇರೆ ಊರಿನಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿಕೊಂಡರೆ ಆಹಾರ ಮತ್ತು ವಸತಿ ಎಂದು ತಿಂಗಳ ವೇತನದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಖರ್ಚು ಬೀಳುತ್ತದೆ. ಸ್ವಂತ ಊರಿನಲ್ಲಿ ಕಡಿಮೆ ಖರ್ಚಿನಲ್ಲಿ ದಿನಕಳೆಯಬಹುದು. ಇವರ ಮಕ್ಕಳು ಕೂಡಾ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಶಿಕ್ಷಣ ಪಡೆಯಲು ತಮ್ಮ ಸಧ್ಯದ ನೆಲೆಯಿಂದ ಪ್ರಯಾಣ ಬೆಳೆಸಿ ಉತ್ತಮ ಶಾಲೆಗೆ ಹೋಗಿಬರುವುದು ಸಾಧ್ಯವಿದೆ. ದೈನಂದಿನ ಕೆಲಸಕ್ಕಾಗಿ ಅಥವಾ ಪಟ್ಟಣಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ನಗರಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ದೊರೆಯುವ ಆಧುನಿಕ ಗೃಹಸೌಲಭ್ಯಗಳಿಗಾಗಿ ದಿನನಿತ್ಯ ಸಾಕಷ್ಟು ದೂರ ಪ್ರಯಾಣ ಬೆಳೆಸುವುದು ಕಷ್ಟಕರವೆನಿಸಿದರೂ ಕೂಡಾ ತಮ್ಮ ಸ್ವಂತ ಊರಿನಲ್ಲಿ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಹಣ್ಣುಗಳು, ತರಕಾರಿಗಳು ಮತ್ತು ಉತ್ತಮ

ಹವೆಯ ಆಕರ್ಷಣೆಯು ತಮ್ಮ ವಾಸಸ್ಥಾನವನ್ನು ಬದಲಿಸದಂತೆ ಅವರಿಗೆ ಪ್ರೇರಕಶಕ್ತಿಯಾಗಿದೆ. ಇನ್ನು ಕೆಲವರು ಹೆಚ್ಚು ಸೌಕರ್ಯವಿರುವ ಪ್ರದೇಶಕ್ಕೆ ತಮ್ಮ ವಾಸಸ್ಥಾನವನ್ನು ಬದಲಿಸದಿರಲು ಅವರ ವಯಸ್ಸಾದ ತಂದೆತಾಯಿ ತಮ್ಮ ಹಳೇ ಮನೆಯನ್ನು ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬದ ಆಸ್ತಿಯನ್ನು ಬಿಟ್ಟುಬರಲು ಒಪ್ಪದಿರುವುದು ಕಾರಣವಾಗಿದೆ.

ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರಿಗೆ ವಾಸ ಮಾಡಲು ಚಿಕ್ಕದು ಅಥವಾ ದೊಡ್ಡ ಮನೆಯ ಆವಶ್ಯಕತೆ ಇದ್ದೇ ಇರುತ್ತದೆ. ವ್ಯಕ್ತಿ ವಾಸ ಮಾಡುವ ಮನೆ ಅವರ ಸಮಾಜೋ– ಆರ್ಥಿಕ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ. ಮನೆಯ ಗಾತ್ರವಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲ ಅದರ ಗುಣಮಟ್ಟ ಕೂಡಾ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಅಂತಸ್ತಿನ ಮೇಲೆ ಪ್ರಭಾವ ಬೀರುತ್ತದೆ. ಸಂವಾದಿಗಳ ಮನೆಗಳ ಮಾದರಿಯು ಅವರ ಜೀವನ ಮಟ್ಟದ ಚಿತ್ರಣವನ್ನು ಸಾಕಷ್ಟು ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ನೀಡುತ್ತದೆ. ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಸಂಶೋಧಕರು ಸಂವಾದಿಗಳ ಮನೆಗಳ ಮಾದರಿಗಳ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೨.೧೮

ಸಂವಾದಿಗಳ ಮನೆಗಳ ಮಾದರಿಗಳು (ನಮೂನೆಗಳು)

	ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಗುಂಪು		ಒಟ್ಟು	
ಮನೆಗಳ ಮಾದರಿಗಳು	ಸಂಘಟಿತ	ಅಂಘಟಿತ	ಸಂಖ್ಯೆ	%
ಹಂಚಿನ ಮನೆಗಳು	೬೭	೯೫	೧೬೨	೮೧
ಆರ್ ಸಿ ಸಿ	೩೩	೫	೩೮	೧೯
ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೨೦೦	೧೦೦

ಹಂಚಿನ ಮನೆಯಲ್ಲಿ ವಾಸವಾಗಿರುವ ೧೬೨ ಮಂದಿ (೮೧%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೯೫ ಮಂದಿ (೪೭.೫%) ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರು ಮತ್ತು ೬೭ ಮಂದಿ (೩೩.೫%) ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರು ಆಗಿದ್ದಾರೆ ಎಂದು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ೩೮ ಮಂದಿ (೧೯%) ತಾರಸಿ (ಆರ್ ಸಿ ಸಿ) ಮನೆಯವರಲ್ಲಿ ೩೩ ಮಂದಿ (೧೬.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ದುಡಿಮೆದಾರರು ಮತ್ತು ಕೇವಲ ೫ ಮಂದಿ (೨.೫%) ಮಾತ್ರ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ದುಡಿಮೆದಾರರು. ಸಂವಾದಿಗಳ ವಾಸದ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿ ಸ್ಪಷ್ಟವಾದ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳು ಇವೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ದುಡಿಮೆದಾರರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಅವರಲ್ಲಿ ಬಹುಪಾಲು ಮಂದಿ ವಾಸವಾಗಿರುವುದು ಹಂಚಿನ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿ. ಆದರೆ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯ ದುಡಿಮೆದಾರರು ವಾಸವಾಗಿರುವುದು ತಾರಸಿಯ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿ.

ಅಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ದೊರೆಯುವ ಕಡಿಮೆ ವೇತನವು ಅವರು ದುಬಾರಿ ತಾರಸಿ ಮನೆಗಳನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸಲು ಅವಕಾಶ ನೀಡುತ್ತಿಲ್ಲ. ತಾರಸಿ ಮನೆಗಳನ್ನು ಕಟ್ಟದಿರಲು ಕಾರಣವೇನೆಂದು ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ, ಈ ರೀತಿಯ ಮನೆಗಳನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವಿದ್ದರೂ, ಇಂತಹ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿ ತಾಪ ಹೆಚ್ಚಿರುವುದು ಮತ್ತು ಸಾಕಷ್ಟು ಗಾಳಿಯಾಡದಿರುವುದು ಎಂದು ಹಂಚಿನ ಮನೆಗಳನ್ನು ಇಷ್ಟಪಡುವ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ದುಡಿಮೆದಾರರಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೧೫ ಮಂದಿ ತಮ್ಮ ನಿಲುವನ್ನು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಶೇಕಡಾ ೨೧ ಸಂವಾದಿಗಳಿಗೆ ತಾರಸಿ ಮನೆ ಇಷ್ಟವಿದ್ದರೂ ಕೂಡಾ, ಆರ್ಥಿಕ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿ ಅದನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸುವುದು ಅವರಿಗೆ ಸಾಧ್ಯವಾಗಿಲ್ಲ. ತಾರಸಿ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿ ವಾಸ ಮಾಡುವುದರಿಂದ ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಬದುಕುವವರೊಡನೆ ಸಮಾನ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ತಮ್ಮನ್ನು ಕಾಣಬಹುದೆಂದು ಅವರು ತಿಳಿಯುತ್ತಾರೆ. ಹೆಚ್ಚಿನ ತಾಪ ಮತ್ತು ಗಾಳಿಯಾಡದಿರುವುದರ ಕಡೆಗೆ ಅವರ ಗಮನವಿಲ್ಲ. ಶ್ರೀಮಂತ ಅಥವಾ ಮೇಲ್– ಮಧ್ಯಮವರ್ಗದ ಕುಟುಂಬಗಳ ಮಟ್ಟವನ್ನು ತಾವು ತಲುಪಿದ್ದೇವೆ ಎಂದು ತೋರಿಸಿಕೊಡುವುದು ಅವರಿಗೆ ಮುಖ್ಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ೧೪ ಮಂದಿ (೭%) ವಿವಾಹಿತ ಪುರುಷ ಸಂವಾದಿಗಳು ಹೇಳುವ ಪ್ರಕಾರ ಅವರ ಪತ್ನಿಯರು ಹಂಚಿನ ಮನೆಯನ್ನು ಸೌಕರ್ಯಯುತವಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸದೆ ತಾರಸಿ ಮನೆಗಳನ್ನು ಇಷ್ಟಪಟ್ಟಿದ್ದಾರೆ. ತಾರಸಿ ಮನೆಗಳನ್ನು ಕಟ್ಟುವಷ್ಟು ಆರ್ಥಿಕ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವಿಲ್ಲದಿದ್ದರೂ ಕೂಡಾ ಅವರು ಹಣ ಸಾಲ ಪಡೆದು ತಾರಸಿ ಮನೆಗಳನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಪತ್ನಿಯನ್ನು ಸಂತೈಸುವುದು ಅಥವಾ ಉನ್ನತ ವರಮಾನದವರ ಗುಂಪುಗಳೊಡನೆ ತಮ್ಮನ್ನು ಗುರುತಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಅವರ ಬಯಕೆ ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಗಿರಬಹುದು.

ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಎಷ್ಟು ಮಂದಿ ಸಾಮಾಜಿಕವಾಗಿ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕವಾಗಿ ಸಬಲರಾಗಿದ್ದಾರೆ ಎಂಬುದನ್ನು ತಿಳಿಯಲು ಭೂಒಡೆತನವು (ಸ್ವಂತ ಜಮೀನು ಹೊಂದಿರುವುದು) ಒಂದು ಪ್ರಬಲ ಅಳತೆ ಮಾನವಾಗಿದೆ. ಭೂಮಿ ಪ್ರಕೃತಿಯ ಕೊಡುಗೆಯಾಗಿದ್ದರೂ ಕೂಡಾ, ಆಧುನಿಕ ಯುಗದಲ್ಲಿ ಅದು ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶ ಹಾಗೂ ಮೌಲ್ಯಯುತ ಆಸ್ತಿಯಾಗಿದೆ. ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿ ಎಷ್ಟು ಪ್ರಮಾಣದ ಜಮೀನನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತಾನೆ ಅಷ್ಟು ಅವನ ಆರ್ಥಿಕ ಮಟ್ಟ ಕೂಡಾ ಹೆಚ್ಚುತ್ತದೆ. ಎರಡನೆಯದಾಗಿ ಕೂಡು ಕುಟುಂಬಗಳು ವಿಭಜಿಸಿ ಹಾಗೂ ಛಿದ್ರಗೊಂಡು ಸಣ್ಣಸಣ್ಣ ಕುಟುಂಬಗಳಾದ ಕಾರಣ ಒಡೆತನ ಹೊಂದುವ ಜಮೀನಿನ ಪ್ರಮಾಣ ಕೂಡಾ ಕಡಿಮೆಯಾಗಿದೆ. ಸಂಶೋಧಕರು ಇಲ್ಲಿ ಸಂವಾದಿಗಳ ಮತ್ತು ಅವರ ಕುಟುಂಬಗಳ ಒಡೆತನದಲ್ಲಿರುವ ಜಮೀನಿನ ವಿಧಗಳ ಕುರಿತು ಮಾತ್ರವಲ್ಲ ಅದರ ಸುತ್ತಳತೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಮಾಣದ ಕುರಿತು ಕೂಡಾ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಜಮೀನನ್ನು ತರೀ ಜಮೀನು ಮತ್ತು ಖುಷ್ಕಿ ಜಮೀನು ಎಂದು ವಿಂಗಡಿಸಬಹುದು. ಕೃಷಿಕರಿಗೆ ಖುಷ್ಕಿ ಜಮೀನಿಗಿಂತ ತರೀ ಜಮೀನು ಹೆಚ್ಚು ಲಾಭದಾಯಕ. ಖುಷ್ಕಿ ಜಮೀನು ವ್ಯವಸಾಯಕ್ಕೆ ಯೋಗ್ಯವಲ್ಲ. ಸಾಕಷ್ಟು ಮಳೆ ಸುರಿದರೂ ಕೂಡಾ ಖುಷ್ಕಿ ಜಮೀನಿನಲ್ಲಿ ಒಂದು ಬೆಳೆ ಬೆಳೆಸುವುದು ಮಾತ್ರ ಸಾಧ್ಯವಿದೆ. ಖುಷ್ಕಿ ಜಮೀನಿನಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಬೆಳೆ ಬೆಳೆಯಲು ನೀರಾವರಿ ಸೌಲಭ್ಯ ಅತ್ಯಗತ್ಯ. ಆದುದರಿಂದ ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಯಗಳಿಗೆ ಖುಷ್ಕಿ ಜಮೀನು

ಉಪಯೋಗಿಸುವುದು ರೈತರಿಗೆ ದುಬಾರಿಯಾಗುತ್ತದೆ. ತರೀ ಜಮೀನು ಎರಡು ಬೆಳೆಗಳಿಗೆ, ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಮೂರು ಬೆಳೆಗಳಿಗೆ ಕೂಡಾ ಅನುಕೂಲಕರವಾಗಿದೆ. ಇದು ವ್ಯವಸಾಯ ಭೂಮಿಯಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಉತ್ಪನ್ನ ಹೆಚ್ಚು ಮತ್ತು ನೀರಾವರಿ ಸೌಲಭ್ಯಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಖರ್ಚು ಬೀಳುವುದಿಲ್ಲ. ಸಹಜವಾಗಿ ಕೃಷಿಕರಿಗೆ ತರೀ ಜಮೀನು ಖುಷ್ಕಿ ಜಮೀನಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಆದಾಯವನ್ನು ನೀಡುತ್ತದೆ.

ಗಮನಿಸಬೇಕಾದ ಇನ್ನೊಂದು ವಿಚಾರವೆಂದರೆ, ಜಮೀನು ಇರುವ ಪ್ರದೇಶ. ಹಳ್ಳಿಮೂಲೆಯಲ್ಲಿರುವ ಜಮೀನು ರಸ್ತೆಬದಿಯ ಜಮೀನಿಗಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಬೆಲೆಯುಳ್ಳದ್ದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಪಟ್ಟಣ ಪ್ರದೇಶದ ಜಮೀನು ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದ ಜಮೀನಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಬೆಲೆಯುಳ್ಳದ್ದು. ನಗರಗಳಲ್ಲಿನ ಜಮೀನು ಅದು ತರೀ ಜಮೀನಾಗಿರಲಿ ಅಥವಾ ಖುಷ್ಕಿ ಜಮೀನು ಅದಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಬೆಲೆಯಿದ್ದೇ ಇರುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೨.೧೯

ಸ್ವಂತ ಜಮೀನು ಹೊಂದಿರುವ ಸಂವಾದಿಗಳ ಕುಟುಂಬಗಳು

	ಜಮೀನು ಹೊಂದಿರುವ ಕುಟುಂಬ		ಒಟ್ಟು	
ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಗುಂಪು	ಇಲ್ಲ	ಹೌದು	ಸಂಖ್ಯೆ	%
ಸಂಘಟಿತ	೩೨	೬೮	೧೦೦	೫೦
ಅಸಂಘಟಿತ	೪೬	೫೪	೧೦೦	೫೦
ಒಟ್ಟು	೭೮	೧೨೨	೨೦೦	೧೦೦

ಅಧ್ಯಯನದಿಂದ ತಿಳಿದು ಬಂದಿರುವ ವಿಚಾರವೇನೆಂದರೆ, ಜಮೀನನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ೧೨೨ ಮಂದಿ (೬೧%) ಸಂವಾದಿಗಳ ಕುಟುಂಬಗಳಲ್ಲಿ ೬೮ ಮಂದಿ (೩೪%) ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ ಮತ್ತು ೫೪ ಮಂದಿ (೨೭%) ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಹೆಚ್ಚು ವೇತನದ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗಿಂತ ಮೇಲಿನ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿರುವ ಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಜಮೀನು ಹೊಂದಿರುವುದರಲ್ಲಿ ಕೂಡಾ ಮೇಲ್ಮಟ್ಟದ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿ ಇದ್ದಾರೆ. ಜಮೀನು ಅಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲ ಅದು ಯಾವ ರೀತಿಯದು ಎನ್ನುವುದು ಕೂಡಾ ಅತಿ ಮುಖ್ಯ. ಜಮೀನನ್ನು ಸ್ವಂತಕ್ಕೆ ಹೊಂದಿರುವ ೧೨೨ ಮಂದಿ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೨೬ ಮಂದಿ (೧೩%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಎರಡೂ ವಿಧದ ಜಮೀನನ್ನು

ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಇನ್ನು ೬೪ ಮಂದಿ (೩೨%) ಖುಷ್ಕಿ ಜಮೀನನ್ನು ಮಾತ್ರವೇ ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ ಮತ್ತು ೩೨ ಮಂದಿ (೧೬%) ತರೀ ಜಮೀನನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ.

ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಎರಡೂ ವಿಧದ ಜಮೀನನ್ನು ಹೊಂದುವುದರಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗಿಂತ ಮೇಲಿನ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿ ಇದ್ದಾರೆ. ಖುಷ್ಕಿ ಜಮೀನನ್ನು ಮಾತ್ರ ಹೊಂದಿರುವ ೬೪ ಮಂದಿ (೩೨%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೩೭ ಮಂದಿ (೧೮.೫%) ಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ೨೭ ಮಂದಿ ಮಾತ್ರ (೧೩.೫%) ಅಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು. ತರೀ ಜಮೀನಿಗೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟಂತೆ ೩೨ ಮಂದಿ (೧೬%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೧೬ ಮಂದಿ (೮%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಅಂದರೆ ಸಮಾನ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಎರಡೂ ವಲಯದವರಿದ್ದಾರೆ. ಯಾವುದೇ ವಿಧದ ಜಮೀನನ್ನು ಹೊಂದಿರದ ೭೮ ಮಂದಿ (೩೯%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೪೬ ಮಂದಿ (೨೩%) ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಸೇರಿದವರಾದರೆ, ೩೨ ಮಂದಿ (೧೬%) ಮಾತ್ರ ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಸೇರಿದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಜಮೀನು ಹೊಂದುವುದು ಮತ್ತು ಹೊಂದದಿರುವುದು ಈ ಎರಡೂ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದವರು ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದವರು ಇವರಿಬ್ಬರ ನಡುವೆ ಅಪಾರ ಅಂತರವಿದೆ.

ಜಮೀನನ್ನು ಹೊಂದಿರದ ೭೮ ಮಂದಿ (೩೯%)ಯನ್ನು ಅದಕ್ಕೆ ಕಾರಣ ವಿಚಾರಿಸಿ ಕೇಳಿದಾಗ, ೧೯ ಮಂದಿ (೯.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಹೇಳಿದ್ದೇನೆಂದರೆ, ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯರ ಅನಾರೋಗ್ಯದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ವೈದ್ಯಕೀಯ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಭರಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ತಮ್ಮಲ್ಲಿದ್ದ ಅಲ್ಪ ಪ್ರಮಾಣದ ಜಮೀನನ್ನು ಮಾರಿಬಿಡುವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಬಂತು ಎಂದು. ಇಬ್ಬರು ಮದುವೆ ಖರ್ಚನ್ನು ಭರಿಸಲು ತಮ್ಮಲ್ಲಿದ್ದ ಜಮೀನನ್ನು ಮಾರಿದ್ದಾರೆ. ಒಬ್ಬ ಸಂವಾದಿ ಹೇಳಿದ್ದೇನೆಂದರೆ ಮನೆಮಕ್ಕಳ ಉನ್ನತ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕಾಗಿ ತನ್ನ ಕುಟುಂಬ ಜಮೀನನ್ನು ಮಾರಿದೆ ಎಂದುಕೊಂಡು. ವರದಕ್ಷಿಣೆ ನೀಡುವ ಸಲುವಾಗಿ ಜಮೀನನ್ನು ಮಾರಿದವರು ೬ ಮಂದಿ (೩%). ಹೊಸಮನೆಯೊಂದರ ನಿರ್ಮಾಣಕ್ಕಾಗಿ ಹಣ ಕೂಡಿಸಲು ಜಮೀನನ್ನು ಮಾರಿದವರು ೩ ಮಂದಿ (೧.೫%). ಆಘಾತಕಾರಿ ವಿಷಯವೆಂದರೆ ತಂದೆ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿದ್ದ ವ್ಯಕ್ತಿ ತನ್ನ ಕುಡಿತದ ಚಟಕ್ಕಾಗಿ ಮಾಡಿರುವ ಸಾಲವನ್ನು ತೀರಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ತನ್ನ ಕುಟುಂಬವು ಜಮೀನನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಂಡಿದೆ ಎಂದು ಸಂವಾದಿಯೊಬ್ಬನು ತಿಳಿಸಿರುವುದು. ಕುಟುಂಬದ ಹಿರಿಯರು ತಮ್ಮಲ್ಲಿದ್ದ ಅಲ್ಪಸ್ವಲ್ಪ ಜಮೀನನ್ನು ವಾರಸು ಪುತ್ರನಿಗೆ (ಹಿರಿಯ ಮಗನಿಗೆ) ನೀಡಿದ್ದರಿಂದ ಹುಟ್ಟಿದ್ದಂದಿನಿಂದ ತಾವು ಜಮೀನನ್ನು ಹೊಂದಿರಲೇ ಇಲ್ಲವೆಂದು ಹೇಳಿದವರು ೧೧ ಮಂದಿ (೫.೫%). ವಯಸ್ಸಾದ ತಂದೆ ತಾಯಿಯನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಅಲ್ಪಪ್ರಮಾಣದ ಜಮೀನನ್ನು ಇಡಿಯಾಗಿ ನೀಡಿದೆವು ಎಂದು ಹೇಳಿದವರು ೧೫ ಮಂದಿ (೭.೫%). ಕುಟುಂಬದ ಹಿರಿಯರು ತಮ್ಮ ಮೂಲಸ್ಥಾನವನ್ನು ಬಿಟ್ಟು ದೂರ ಬಂದ ಕಾರಣ ಅವರಿಗೆ ಜಮೀನಿನಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಭಾಗವನ್ನು ನೀಡಲಿಲ್ಲ. ಆದ್ದರಿಂದ ತಮ್ಮದೇ ಆದ ಜಮೀನನ್ನು ನಾವು ಹೊಂದಿಲ್ಲವೆಂದು ತಿಳಿಸಿದವರು ೭ ಮಂದಿ (೩.೫%).

ಕೋಷ್ಟಕ ೨.೨೦

ಸ್ವಂತ ಜಮೀನಿನ ಪ್ರಮಾಣ

ಖುಷ್ಕಿ ಜಮೀನು	ಸಂಘಟಿತ	ಅಸಂಘಟಿತ	ಒಟ್ಟು	
			ಸಂಖ್ಯೆ	%
೦.೫ ಎಕರೆ–೧ ಎಕರೆ	೪೪	೩೧	೭೫	೩೭.೫
೧.೧ ಎಕರೆ–೨ ಎಕರೆಗಳು	೫	೫	೧೦	೫
೨.೧ ಎಕರೆ–೫ ಎಕರೆಗಳು	೩	೨	೫	೨.೫
ಅನ್ವಯಿಸದಿರುವ	೪೮	೬೨	೧೧೦	೫೫
ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೨೦೦	೧೦೦
ತರಿ ಜಮೀನು				
೦.೫ ಎಕರೆ–೧ಎಕರೆ	೧೬	೧೪	೩೦	೧೫
೧.೧ ಎಕರೆ–೨ ಎಕರೆಗಳು	೯	೭	೧೬	೮
೨.೧ ಎಕರೆ–೫ ಎಕರೆಗಳು	೬	೬	೧೨	೬
ಅನ್ವಯಿಸದಿರುವ	೬೯	೭೩	೧೪೨	೭೧
ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೨೦೦	೧೦೦

ಸಂವಾದಿಗಳು ಸ್ವಂತಕ್ಕೆ ಹೊಂದಿರುವ ಜಮೀನಿನ ಪ್ರಮಾಣದ ಕುರಿತು ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ ಖುಷ್ಕಿ ಜಮೀನನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ೯೦ ಮಂದಿ (೪೫%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೭೫ (೩೭.೫%) ಮಂದಿಯಲ್ಲಿ ಇದ್ದುದು ಅರ್ಧ ಎಕರೆಯಿಂದ ಒಂದು ಎಕರೆಯಷ್ಟು ಜಮೀನು ಮಾತ್ರ ಮತ್ತು ಇವರಲ್ಲಿ ೪೪ ಮಂದಿ ಸಂವಾದಿಗಳು (೨೨%) ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದವರು ಮತ್ತು ೩೧ ಮಂದಿ (೧೫.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದವರು. ಒಂದು ಎಕರೆಯಿಂದ ಎರಡು ಎಕರೆ ಖುಷ್ಕಿ ಜಮೀನನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ೧೦ ಮಂದಿಯಲ್ಲಿ (೫%) ಎರಡೂ ಕ್ಷೇತ್ರದವರು ಸಮಾನ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಸಮಾನ ಪ್ರಮಾಣದ ಜಮೀನನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ೨ ರಿಂದ ೫ ಎಕರೆಗಳಷ್ಟು ಖುಷ್ಕಿ ಜಮೀನನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ೫ ಮಂದಿ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೩ ಮಂದಿ (೧.೫%) ಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳೂ ಮತ್ತು ಇಬ್ಬರು ಮಾತ್ರ ಅಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳೂ ಆಗಿದ್ದಾರೆ. ಜಮೀನಿನ ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ಹೊಂದುವ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಇರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ. ತರೀ ಜಮೀನನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ೧೪೨ ಮಂದಿ (೭೧%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಅರ್ಧ ಎಕರೆಯಿಂದ

ಒಂದು ಎಕರೆ ತರೀ ಜಮೀನನ್ನು ಹೊಂದಿರುವವರ ಸಂಖ್ಯೆ ೩೦ (೧೫%). ಇವರಲ್ಲಿ ೧೬ ಮಂದಿ (೮%) ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಸೇರಿದವರು ಹಾಗೂ ೧೪ ಮಂದಿ (೭%) ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಸೇರಿದವರು. ಒಂದರಿಂದ ಎರಡು ಎಕರೆ ತರೀ ಜಮೀನನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ೧೬ ಮಂದಿ (೮%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೯ ಮಂದಿ (೪.೫%) ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ೭ ಮಂದಿ (೩.೫%) ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು. ತರಿ ಜಮೀನನ್ನು ಹೊಂದುವುದರಲ್ಲಿ ಕೂಡಾ ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದವರು ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದವರಿಗಿಂತ ಎಷ್ಟೋ ಮುಂದೆ ಇದ್ದಾರೆ. ಎರಡರಿಂದ ಐದು ಎಕರೆಯಷ್ಟು ಜಮೀನನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ೧೨ (೬%) ಎರಡೂ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ ಸಮಾನ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಸಂವಾದಿಗಳಿದ್ದಾರೆ.

ಜಮೀನು ಇರುವ ಪ್ರದೇಶದ ಕುರಿತು ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಜಮೀನು ಹೊಂದಿದ್ದವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಇದ್ದುದು ೧೧೪ (೫೭%). ಇವರಲ್ಲಿ ೬೧ ಮಂದಿ (೩೦.೫%) ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ೫೩ ಮಂದಿ (೨೨.೫%) ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಸೇರಿದವರು. ನಗರದಲ್ಲಿ ಜಮೀನನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದ ಸಂವಾದಿಗಳು ೮ ಮಂದಿ (೪%). ಇವರಲ್ಲಿ ೭ ಮಂದಿ (೩.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದವರು ಮತ್ತು ಒಬ್ಬರು ಮಾತ್ರ ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಸೇರಿದವರು. ಜಮೀನಿನ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರವಲ್ಲ, ಜಮೀನು ಇರುವ ಪ್ರದೇಶಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಕೂಡಾ ಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗಿಂತ ಮೇಲಿನ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿ ಇರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ. ನಗರದಲ್ಲಿ ಜಮೀನನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಬಹುಪಾಲು ಸಂವಾದಿಗಳು ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ.

೨.೯ ಉಪಸಂಹಾರ

ಈ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಸಂಶೋಧನೆಗೆ ಆಯ್ದುಕೊಂಡಿರುವ ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಭೌಗೋಳಿಕ ಪ್ರದೇಶದ ಚರಿತ್ರೆಯಿಂದ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿ, ವಸಾಹತು ಪೂರ್ವ ಅವಧಿಯಿಂದ ವಸಾಹತು ಅವಧಿಯವರೆಗೆ ಮತ್ತು ಅಲ್ಲಿಂದ ಮುಂದುವರಿದು ವಸಾಹತೋತ್ತರ ಅವಧಿಯಿಂದ ಇತ್ತೀಚಿಗಿನವರೆಗಿನ ಜಿಲ್ಲೆಯ ದುಡಿಮೆ ಇತಿಹಾಸವನ್ನು ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಎರಡನೆಯ ಭಾಗದಲ್ಲಿ ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿರುವ ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿರುವ ಸಂವಾದಿಗಳ ಚಿತ್ರಣವನ್ನು ಪ್ರಸ್ತುತಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ. ಸಂವಾದಿಗಳ ಕುರಿತಾದ ಈ ಚಿತ್ರಣದಲ್ಲಿ ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಸಂಗ್ರಹಿಸಲಾದ ಅವರ ವೈಯುಕ್ತಿಕ ಮತ್ತು ಕೌಟುಂಬಿಕ ಮಾಹಿತಿಗಳು, ಜೊತೆಗೆ ಅವರ ಸಮಾಜೋ-ಆರ್ಥಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗ ವಿವರಗಳು ಇವೆ.

ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಬಹುಪಾಲು ಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರು ಮಧ್ಯವಯಸ್ಕ ಅಥವಾ ಹಿರಿಯ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದು ಅಪಾರ ಕೆಲಸದ ಅನುಭವವನ್ನು ಹೊಂದಿದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಇವರು ಕುಶಲ ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗದ ಭಾಗವಾಗಿರುವುದು ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದಿಂದ ಲಭ್ಯವಾದ ವಾಸ್ತವ ವಿವರಗಳಿಂದ ತಿಳಿದುಬರುತ್ತದೆ. ಶೈಕ್ಷಣಿಕವಾಗಿ

ಇವರು ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಸರಕಾರಿ ಅಥವಾ ಖಾಸಗಿ ಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಪಾಲು ವರಮಾನವನ್ನು ಹೊಂದಿದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ವಿವಾಹಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ ಪುರುಷರು ಸ್ತ್ರೀಯರಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಇದ್ದಾರೆ. ಉನ್ನತ ವರ್ಗದವರು ತಮ್ಮ ಮೂಲಸ್ಥಾನವಾಗಿರುವ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಂದ ನಗರಪ್ರದೇಶಗಳಿಗೆ ಸ್ಥಳಾಂತರಗೊಂಡು ಕೆಳವರ್ಗದ ಜನರಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶವನ್ನು ಪಡೆದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕವರ್ಗದ ಭಾಗವಾಗಿರುವ ಗೃಹ, ಕೃಷಿ ಮತ್ತು ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆದಾರರು ಬದುಕಿನ ಕನಿಷ್ಠತಮ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಬಡವರಾಗಿರುವುದಕ್ಕೆ ಕಾರಣ, ಅವರಲ್ಲಿರುವ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅರ್ಹತೆ ಅಥವಾ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕುಶಲತೆಗಳ ಹೊರತಾಗಿಯೂ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿರುವ ಉದ್ಯೋಗವಕಾಶಗಳ ಕೊರತೆ. ಇದರಿಂದಾಗಿ ಅವರು ತಮ್ಮ ದೈನಂದಿನ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳ ಪೂರೈಕೆಗಾಗಿ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರಿಗೆ ಬಲಿಪಶುಗಳಾಗುತ್ತಾರೆ. ಈ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರಾರು ಅಗತ್ಯವಿರುವಾಗಲೆಲ್ಲಾ ಇವರನ್ನು ಕರಾರಿನ ಮೂಲಕ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸಿಕೊಂಡು ದಳ್ಳಾಳಿ (ಕಮಿಶನ್) ರೂಪದಲ್ಲಿ ಒಳ್ಳೇ ಲಾಭವನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಾರೆ. ಎರಡನೆಯದಾಗಿ ದೊಡ್ಡ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಮನೆಗೆಲಸಗಾರರು, ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಕೆಲವು ಗುತ್ತಿಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರು ಕಡಿಮೆ ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗ ಅನುಭವವನ್ನು ಹೊಂದಿದವರಾಗಿದ್ದು ಇವರಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ಕುಶಲತೆ ಕಡಿಮೆ ಇರುವ ವಾಸ್ತವ ಸಂಗತಿಯನ್ನು ನಾವು ಮರೆಯಲಾಗದು. ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ಕೂಡಾ ಇವರು ಕೆಳಮಟ್ಟದವರಾಗಿದ್ದು, ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಇವರಿಗೆ ಅವಕಾಶ ದೊರೆಯುವುದು ಸಾಧ್ಯವೇ ಇಲ್ಲ.

ಮುಂದಿನ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿ ವರ್ಗದ ನೈಜ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ, ಅವರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಮತ್ತು ಸಧ್ಯದ ಅವರ ಸಂಕಷ್ಟದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯ ಕುರಿತು ಗಮನವನ್ನು ಹರಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಆಕರ ಸೂಚಿ

ಅಡ್ಯನಡ್ಕ, ಕೃಷ್ಣ ಭಟ್ (ಈಡಿ.) ೧೯೯೭. ರಾವ್, ರಾಮ್. *"ನಮ್ಮ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಹೋಟೇಲ್‌ಗಳು ಬೆಳೆದು ಬಂದ ದಾರಿ"*. ಸುದರ್ಶನ. ಮುಲ್ಕಿ: ವಿಜಯ ಕಾಲೇಜ್ ಟ್ರಸ್ಟ್. ಮಣಿಪಾಲ್ ಪವರ್ ಪ್ರೆಸ್. ಮಣಿಪಾಲ್.

ಬುಕನನ್, ಫ್ರಾನ್ಸಿಸ್ ಎಮ್.ಡಿ. ೧೯೮೮. *ಆ ಜಾರ್ನಿ ಫ್ರಾಮ್ ಮೈಸೂರ್ ತ್ರೂ ದ ಕಂಟ್ರೀಸ್ ಆಫ್ ಮೈಸೂರ್, ಕೆನರಾ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಮಲಬಾರ್.* ವೊಲ್ಯುಮ್ ೩. ಎಶ್ಯಿಯನ್ ಎಜ್ಯುಕೇಶನಲ್ ಸರ್ವಿಸಸ್. ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ದಾವ್ಲೆ, ಸಿ.ಬಿ. ೧೯೯೩. *ಲ್ಯಾಂಡ್ ರಿಫಾರ್ಮ್ಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಚೆಂಜಿಂಗ್ ಅಗ್ರೇರಿಯನ್ ರಿಲೇಶನ್ಸ್.* ಜೈಪುರ್: ರಾವತ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್ಸ್.

ಡಿಸೋರ್ಝು, ವೋಲ್ಟರ್. ೨೦೦೩. *ಗಲ್ಫ್ ಮೈಗ್ರೇಶನ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಇಟ್ಸ್ ಸೋಶಿಯೊ ಇಕನೊಮಿಕ್ ಇಂಪ್ಯಾಕ್ಟ್. ಆ ಸ್ಟಡಿ ವಿದ್ ರೆಫರೆನ್ಸ್ ಟು ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಡಿಸ್ಟ್ರಿಕ್ಟ್.* ಅನ್‌ಪಬ್ಲಿಶ್ಡ್ ಥೀಸಿಸ್. ಸಬ್ಮಿಟ್ಟೆಡ್ ಟು ದ ಯುನಿವರ್ಸಿಟಿ ಅಫ್ ಹಂಪಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೫೧. *ಫಸ್ಟ್ ಫೈವ್ ಇಯರ್ ಪ್ಲ್ಯಾನ್ ೧೯೫೧–೫೬.* ಡೆಲ್ಲಿ. ಪ್ಲ್ಯಾನಿಂಗ್ ಕಮಿಶನ್.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. *ಸೆನ್ಸಸ್ ೧೯೫೧.* ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಅಫ್ ಇಂಡಿಯ ಪ್ರೆಸ್. ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೫೬. *ಸೆಕೆಂಡ್ ಫೈವ್ ಇಯರ್ ಪ್ಲ್ಯಾನ್ ೧೯೫೬ – ೬೧.* ಡೆಲ್ಲಿ. ಪ್ಲ್ಯಾನಿಂಗ್ ಕಮಿಶನ್.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. *ಸೆನ್ಸಸ್ ೧೯೬೧.* ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಅಫ್ ಇಂಡಿಯ ಪ್ರೆಸ್. ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೨೦೦೭. *ಇಲವೆನ್ತ್ ಫೈವ್ ಇಯರ್ ಪ್ಲ್ಯಾನ್ ೨೦೦೭– ೧೨.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ. ಪ್ಲ್ಯಾನಿಂಗ್ ಕಮಿಶನ್.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಕರ್ನಾಟಕ. ೧೯೭೩. *ಕರ್ನಾಟಕ ಸ್ಟೇಟ್ ಘಜೆಟಿಯರ್.* ಸೌತ್ ಕೆನರಾ ಡಿಸ್ಟ್ರಿಕ್ಟ್. ಬ್ಯಾಂಗಲುರ್.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಕರ್ನಾಟಕ. ೧೯೭೩. *ಕರ್ನಾಟಕ ಸ್ಟೇಟ್ ಡ್ರಾಫ್ಟ್ ಫಿಫ್ತ್ ಫೈವ್ ಇಯರ್ ಪ್ಲ್ಯಾನ್.*

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಕರ್ನಾಟಕ. ೨೦೦೯–೧೦. *ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಡಿಸ್ಟ್ರಿಕ್ಟ್ ಹ್ಯಾಟ್ ಎ ಗ್ಲಾನ್ಸ್.* ಮ್ಯಾಂಗಲುರ್: ಡಿಸ್ಟ್ರಿಕ್ಟ್ ಸ್ಟ್ಯಾಟಿಸ್ಟಿಕಲ್ ಆಫೀಸ್.

ಹೆರಾಲ್ಡ್, ಏ – ಸ್ಟುವಾರ್ಟ್ ೧೮೯೫. *ಮಡ್ರಾಸ್ ಡಿಸ್ಟ್ರಿಕ್ಟ್ ಮ್ಯಾನ್ಯುವಲ್ಸ್, ಸೌತ್ ಕೆನಾರಾ.* ಮಡ್ರಾಸ್. ಪ್ರಿಂಟೆಡ್ ಬೈ ದ ಸುಪ್ರಿಂಡೆಂಟ್.

ಮುಕುಂದ, ಪ್ರಭು. ೨೦೦೨. *"ಪೋಲಿ". ಅ ಕಮೊಮೊರೆಟಿವ್ ವೊಲ್ಯುಮ್ ಫೊರ್ ಕೆನಾರಾ ೨೦೦.* ಮ್ಯಾಂಗಲೂರ್: ಡೆಪ್ಯೂಟಿ ಕಮಿಷನರ್ ಆಫಿಸ್.

ಪೂಜಾರಿ, ಚಂದ್ರ. ೧೯೯೬. *ಟ್ರೆಂಡ್ಸ್ ಇನ್ ಎನ್‌ತ್ರ್‌ಪ್ರನರ್ಶಿಪ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ರೀಜನಲ್ ಡಿವಲಪ್ಮೆಂಟ್.* ಅನ್‌ಪಬ್ಲಿಷ್ಡ್ ಥಿಸಿಸ್ ಸಬ್ಮಿಟ್ಟೆಡ್ ಟು ಮ್ಯಾಂಗಲೂರ್ ಯುನಿವರ್ಸಿಟಿ.

ರಾಗವೀಯ, ಜೈಪ್ರಕಾಶ್. ೧೯೯೦. *ಬಾಸೆಲ್ ಮಿಶನ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರೀಸ್ ಇನ್ ಮಲಬಾರ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಸೌತ್ ಕೆನರಾ ೧೮೩೪–೧೯೧೪.* ಅ ಸ್ಟಡಿ ಆಫ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಇಕನೊಮಿಕ್ ಇಂಪ್ಯಾಕ್ಟ್. ಜಿಯಾನ್ ಪಬ್ಲಿಶಿಂಗ್ ಹೌಸ್. ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ರಿಪೋರ್ಟ್ ಆಫ್ ಆಲ್ ಇಂಡಿಯ ರೂರಲ್ ಕ್ರೆಡಿಟ್ ರಿವಿವ್ ಕಮಿಟಿ. ೧೯೬೯. ಬಾಂಬೆ: ರಿಸರ್ವ್ ಬ್ಯಾಂಕ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ.

ಸ್ಟರೊಕ್, ಜೆ. ೧೮೯೪. *ಮೆಡ್ರಾಸ್ ಡಿಸ್ಟ್ರಿಕ್ಟ್ ಮ್ಯಾನ್ಯುವಲ್ಸ್ ಸೌತ್ ಕೆನರಾ.* ಮೆಡ್ರಾಸ್. ದ ಸುಪ್ರಿಂಡೆಂಟ್. ಗವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಪ್ರೆಸ್.

ಥಿಂಗಳಾಯ, ಎನ್.ಕೆ. ೧೯೯೯. *ದ ಬ್ಯಾಂಕಿಂಗ್ ಸಾಗಾ ಹಿಸ್ಟ್ರಿ ಆಫ್ ಸೌತ್.* ಮ್ಯಾಂಗಲೊರ್: ಪಬ್ಲಿಶ್ಡ್ ಬೈ ಕಾರ್ಪರೇಶನ್ ಬ್ಯಾಂಕ್.

ಡಬ್ಲ್ಯುಡಬ್ಲ್ಯುಡಬ್ಲ್ಯು. ಗೂಗುಲ್. ಕಾಮ್: *ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಡಿಸ್ಟ್ರಿಕ್ಟ್.* ಹ್ಯಾಕ್ಸೆಸ್ಡ್ ಆನ್ ೧೬-೦೨-೨೦೧೧.

ಡಬ್ಲ್ಯುಡಬ್ಲ್ಯುಡಬ್ಲ್ಯು. ಗೂಗುಲ್. ಕಾಮ್: *ಡಿಸ್ಟ್ರಿಕ್ಟ್ ಇಂಡಿಕೇಟರ್ಸ್.* ಸೆನ್ಸಸ್ ೨೦೦೧. ಹ್ಯಾಕ್ಸೆಸ್ಡ್ ಆನ್ ೨೦-೦೨-೨೦೧೧.

ಡಬ್ಲ್ಯುಡಬ್ಲ್ಯುಡಬ್ಲ್ಯು. ಗೂಗುಲ್. ಕಾಮ್: *ಡಿಸ್ಟ್ರಿಕ್ಟ್ ಪ್ರೊಫಾಯ್ಲ್.* ಹ್ಯಾಕ್ಸೆಸ್ಡ್ ಆನ್ ೧೮-೦೨-೨೦೧೧.

ಡಬ್ಲ್ಯುಡಬ್ಲ್ಯುಡಬ್ಲ್ಯು. ಗೂಗುಲ್. ಕಾಮ್: *ಸ್ಟ್ಯಾಟಿಸ್ಟಿಕ್ಸ್ ಆಫ್ ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಡಿಸ್ಟ್ರಿಕ್ಟ್.* ಹ್ಯಾಕ್ಸೆಸ್ಡ್ ಆನ್ ೧೪-೦೨-೨೦೧೧.

ಅಧ್ಯಾಯ ೩

ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳು

ಅಧ್ಯಾಯ ೩

ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳು

ಹಿಂದಿನ ಅಧ್ಯಾಯವು ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯ ದುಡಿಮೆ ಚರಿತ್ರೆಯನ್ನು ಕೇಂದ್ರೀಕೃತಗೊಳಿಸಿ, ಸಂವಾದಿಗಳ ಸಮಾಜೋ–ಆರ್ಥಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆ, ಅವರ ಉದ್ಯೋಗದ ದತ್ತಾಂಶಗಳೊಂದಿಗೆ ಅವರ ವೈಯುಕ್ತಿಕ ಮತ್ತು ಕೌಟುಂಬಿಕ ವಿವರಗಳ ಕುರಿತಾದ ಚಿತ್ರಣವನ್ನು ನೀಡಿದೆ. ಈ ಅಧ್ಯಾಯವು ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆವರ್ಗದ ನೈಜ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳು, ಅವರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಮತ್ತು ಸಧ್ಯದ ಅವರ ಸಂಕಷ್ಟದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸಲಿದೆ.

ಹನ್ನೊಂದನೆಯ ಪಂಚವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ (೨೦೦೭–೨೦೧೨) ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗದ ಯೋಜಿತ ಒಟ್ಟು ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ೪೫ ಮಿಲಿಯ ಎಂದು ಅಂದಾಜಿಸಲಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ೫೮ ಮಿಲಿಯ ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶಗಳನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸಲಾಗುವುದು ಎಂದು ಕೂಡಾ ತೋರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಸಧ್ಯ ಅಂದಾಜಿಸಲಾಗಿರುವ ಒಟ್ಟು ದುಡಿಮೆದಾರರ ಸಂಖ್ಯೆ ೫೦೦ ಮಿಲಿಯ. ೨೦೧೧ರ ಜನಗಣತಿಯ ಪ್ರಕಾರ, ಗ್ರಾಮೀಣ ದುಡಿಮೆದಾರರ ಜನಸಂಖ್ಯೆ ಶೇಕಡಾ ೭೨.೨ ಮತ್ತು ನಗರ ಪ್ರದೇಶದ ದುಡಿಮೆದಾರರ ಜನಸಂಖ್ಯೆ ಶೇಕಡಾ ೨೭.೮. ಭಾರತದ ಗ್ರಾಮೀಣ/ ನಗರ ಪ್ರದೇಶದ ಸುಮಾರು ೩೦ ಕೋಟಿಗಿಂತಲೂ ಹೆಚ್ಚು ಮಂದಿ ಬೇಸಾಯಗಾರರಾಗಿರದೆ, 'ದುಡಿಮೆದಾರರು' ಆಗಿದ್ದಾರೆ. ನಗರ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ೧೦ ಕೋಟಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಮಂದಿ ಕೆಳ ಆದಾಯದ ದುಡಿಮೆದಾರರಾಗಿದ್ದಾರೆ.

ಬಹುಪಾಲು ಭಾರತೀಯರು ತಮ್ಮ ಬದುಕಿನ ನಿರ್ವಹಣೆಗಾಗಿ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಭಲ್ಲಾ (೨೦೦೩), ಗೋಸ್ವಾಮಿ (೨೦೦೯) ಮತ್ತು ಮರ್ಜಿತ್ (೨೦೦೯) ಹೇಳುವ ಪ್ರಕಾರ, ಭಾರತದ ಒಟ್ಟು ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರು, ಈ ದೇಶದ ಒಟ್ಟು ದುಡಿಮೆವರ್ಗದ ೯೦ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಭಾಗದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ದೇಶದ ಸ್ಥಳೀಯ ಒಟ್ಟು ಉತ್ಪನ್ನದ ಶೇಕಡಾ ೬೦ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಭಾಗ ಇವರ ದೇಣಿಗೆಯಾಗಿದೆ. ವೃತ್ತಿಗನುಗುಣವಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗದ ಪ್ರಸಾರದಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೬೨ರಷ್ಟು ದುಡಿಮೆದಾರರು ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಯದವರು, ಶೇಕಡಾ ೧೧ರಷ್ಟು ಮಂದಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯವರು ಮತ್ತು ಶೇಕಡಾ ೨೭ರಷ್ಟು ಮಂದಿ ಸೇವಾವಲಯದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ದೇಶದ ಉದ್ಯೋಗದ ಸ್ಥಿತಿಯ ಒಂದು ಲಕ್ಷಣವೇನೆಂದರೆ, ನಿಯಮಿತ ವೇತನವನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿರುವ ದುಡಿಮೆದಾರರ ಸಂಖ್ಯೆ ತುಂಬಾ ಕಡಿಮೆ (೧೬%). ಹೆಚ್ಚಿನ ದುಡಿಮೆದಾರರು ಸ್ವಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ (೫೩%) ಅಥವಾ ಹಂಗಾಮಿ ನೌಕರರಾಗಿದ್ದಾರೆ (೩೧%).

ಭಾರತದ ಗ್ರಾಮೀಣ ಅಸಂಘಟಿತ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ವಲಯದ ಸಂರಚನೆಯು ಉತ್ಪಾದಕತೆಯಿಂದ ಸಾರಿಗೆ ಮತ್ತು ಸೇವಾವಲಯದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ಕಡೆಗೆ ಒಲವನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿನ ಗ್ರಾಮೀಣ ಉದ್ಯೋಗದ ವ್ಯಾವಹಾರಿಕ

ಪಾಲುದಾರಿಕೆಯು ಸಮತಲದಲ್ಲಿ ಉಳಿದಿದೆ. ವಿಭಿನ್ನ ವಲಯಗಳ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯ ಹೋಲಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಗಳು ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ದಾಖಲಿಸಿವೆ. ಬದಲಾವಣೆಯ ದಿಕ್ಕುಗಳು ನಗರಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಕೂಡಾ ಹೆಚ್ಚು ಕಡಿಮೆ ಇದೇ ರೀತಿಯದ್ದಾಗಿವೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ ಕಡಿಮೆಯಾಗಿರುವುದು ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ತಂದಿದೆ. ನಗರ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರವಲ್ಲ, ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಕೂಡಾ ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿನ ಇದರ ಪಾಲುಗಾರಿಕೆ, ಉದ್ಯೋಗ ಮತ್ತು ಒಟ್ಟು ಮೌಲ್ಯದ ಸೇರಿಕೆ ಎಲ್ಲವೂ ಕಡಿಮೆಯಾಗಿ ಬಿಟ್ಟಿವೆ. ಈ ಪ್ರಮುಖ ಮರುಹೊಂದಾಣಿಕೆಯು ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಸಣ್ಣಪ್ರಮಾಣದ ಉತ್ಪಾದನೆಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಇದರ ದೀರ್ಘ ಪ್ರಯತ್ನ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಭಾಗಶಃ ಪ್ರತಿಫಲಿಸಿರಬಹುದು. ಸ್ಥಳೀಯವಾಗಿ ಉತ್ಪಾದಿಸಲಾಗದ ಸರಕುಗಳು ಕೈಗೆಟಕದಿರುವ ಅಂತರದಲ್ಲಿ ಇರುವುದರಿಂದ ಗಿರಾಕಿಗಳಿಗೆ ತಲುಪದಿರುವುದು, ಆಹಾರ, ಬಟ್ಟೆ ಮತ್ತು ಕೃಷಿ ಸಲಕರಣೆಗಳನ್ನು ದುಡಿಮೆಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡ ಸ್ಥಳೀಯ ಉತ್ಪಾದನಾ ಘಟಕಗಳ ಮೂಲಕ ಒದಗಿಸತಕ್ಕಂತಹ ಅಭಿವೃದ್ಧಿದಾಯಕ ಮತ್ತು ಸಂರಕ್ಷಕ ಕಾನೂನುಗಳ ಪರಿಣಾಮಗಳು ಇಲ್ಲದಿರುವುದು ಕಾರಣವಾಗಿದೆ. ಸ್ಥಳಿಯ ಘಟಕಗಳು 'ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದ ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಗಾಢ ಸ್ಪರ್ಧೆಯಿಂದ ರಕ್ಷಿಸಲ್ಪಡುತ್ತವೆ' (*ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿಯಲ್ ಪಾಲಿಸಿ ರೆಸೊಲ್ಯೂಶನ್: ಗವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯಾ ೧೯೪೮*).

ಇಷ್ಟೆಲ್ಲದರ ಹೊರತಾಗಿಯೂ, ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಉತ್ಪಾದನೆಯು ಏಕಮಾತ್ರ ಪ್ರಮುಖ ಉಪವಲಯವಾಗಿದೆ. ಉತ್ಪಾದನಾ ಪಾಲುಗಾರಿಕೆಯ ಸಾಮನ್ಯೀಕರಣದ ಒಪ್ಪಂದಗಳು, ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಸೇವೆಗಳ ಸಂಗತ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯಲ್ಲಿನ ಏರಿಕೆ ಮತ್ತು ೧೯೮೪–೮೫ರ ನಂತರ ಸಂಭವಿಸಿದಂತಹ ಸಾರಿಗೆ ಪಾಲುಗಾರಿಕೆಯ ತಕ್ಕಮಟ್ಟಿಗಿನ ಏರಿಕೆಗಳಿಗಾಗಿ ಪರಿಹರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ತೊಂಭತ್ತರ ದಶಕದ ನಡುಭಾಗದೊಳಗೆ ಸೇವಾ ವಿಭಾಗದ ಉದ್ಯಮಗಳು ಗ್ರಾಮೀಣ ಅಸಂಘಟಿತ ವಿಭಾಗದ ಉದ್ಯೋಗ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಎರಡನೆಯ ಸ್ಥಾನವನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಂಡವು. ಮೊದಲು ಈ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿ ಇದ್ದುದು ವ್ಯಾಪಾರ. ಒಟ್ಟು ಮೌಲ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಶೇರುಗಳ ಅತ್ಯಂತ ರೋಚಕ ಏರಿಕೆಯನ್ನು ಸೇವಾ ವಲಯದ ಉದ್ಯಮಗಳು ಸಾಧಿಸಿದವು. ೧೯೭೭–೭೮ರಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೧.೪೮ರಷ್ಟೇ ಇದ್ದಂತಹ ಇವುಗಳ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಗಳ ದೇಣಿಗೆಯು ೧೯೯೪–೯೫ರಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೧೮ರಷ್ಟು ಏರಿಕೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಿತು. ಇದೇ ರೀತಿ ನಗರಪ್ರದೇಶದ ಸೇವಾ ವಿಭಾಗದ ವಲಯ ಕೂಡಾ ಏರಿಕೆಯನ್ನು ದಾಖಲಿಸಿತು. ಅಧ್ಯಾಯದ ನಂತರದ ವಿಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಲಾದ ಈ ಪ್ರವೃತ್ತಿ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಿಭಾಗದ ಉದ್ಯೋಗ ನಿಯೋಜನೆಯ ಮೇಲೆ ಸ್ಪಷ್ಟ ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ಬೀರಿದೆ.

ಹಂಗಾಮಿ ನೌಕರರು, ಗೃಹ ಸಹಾಯಕ ನೌಕರರು, ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯ ಮತ್ತು ಖಾಸಗಿ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿನ ಸ್ವಉದ್ಯೋಗಿಗಳು, ಮತ್ತು ಅನಾರೋಗ್ಯದ ರಜೆ ಅಥವಾ ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನಸಹಿತ ರಜೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರದ, ಅಥವಾ ಉದ್ಯೋಗದಾತ ನೀಡತಕ್ಕ ಯಾವುದೇ

ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿಲ್ಲದ ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಇತರರು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ.

ಭಾರತದ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯವು ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಮತ್ತು ವರಮಾನವನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸುವ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನುಳ್ಳ ವಿಭಾಗಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದು ಇವು ಸರಕುಗಳ ಮತ್ತು ಸೇವೆಗಳ ಉತ್ಪಾದನೆಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಕೊಂಡಿವೆ. ಈ ವಿಭಾಗಗಳು ಪ್ರಾತಿನಿಧಿಕವಾಗಿ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಕೆಳಸ್ತರದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರತವಾಗಿದ್ದು, ದುಡಿಮೆ ಮತ್ತು ಬಂಡವಾಳದ ನಡುವೆ ಸಣ್ಣಪ್ರಮಾಣದ ವಿಭಾಗಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತವೆ ಅಥವಾ ವಿಭಾಗಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದಿಲ್ಲ. ದುಡಿಮೆ ಸಂಬಂಧಗಳು ಇರುವುದಾದರೆ, ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಅವು ಹಂಗಾಮಿ, ರಕ್ತಸಂಬಂಧಿ ಅಥವಾ ವೈಯುಕ್ತಿಕ ಅಥವಾ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಇರುತ್ತವೆ, ವಿನಹ ಔಪಚಾರಿಕ ಭರವಸೆಯೊಂದಿಗೆ ಒಪ್ಪಂದದ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯದ್ದಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ.

ಹೀಗೆ, ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉತ್ಪಾದನಾ ವಿಭಾಗಗಳು ಅದನ್ನು ಸ್ವಂತಕ್ಕೆ ಹೊಂದಿದ ಮನೆಯವರ ಅಥವಾ ಮನೆಯ ಸದಸ್ಯರ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಕಾನೂನು ಘಟಕಗಳಾಗಿ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಇದರಲ್ಲಿ ಮಾಲೀಕರ ಇತರ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಿಂದ ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾಗಿ ಉದ್ಯಮಗಳ ಉತ್ಪಾದನಾ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಬಹುದಾದ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಲೆಕ್ಕಪತ್ರಗಳು ಲಭ್ಯವಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಉತ್ಪಾದನಾ ವಿಭಾಗದ ಮಾಲೀಕರು ಉತ್ಪಾದಕ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಿಗೆ ಹಣವನ್ನು ಹೊಂದಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಉತ್ಪಾದನಾ ಕಾರ್ಯಗತಿಯಲ್ಲಿ ಉದ್ಭವಿಸಬಹುದಾದ ಯಾವುದೇ ಸಾಲಗಳಿಗೆ ಅಥವಾ ಭಾದ್ಯತೆಗಳಿಗೆ ಅವರು ಮಿತಿಯಿಲ್ಲದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಹೊಣೆಗಾರರಾಗಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಖರ್ಚು ಮನೆವಾಳ್ತೆಯ ಖರ್ಚುಗಳಿಂದ ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾಗಿ ಗೋಚರಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಅಂಕಿಅಂಶಗಳಿಗಾಗಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯವನ್ನು ಉತ್ಪಾದನಾ ವಿಭಾಗಗಳ ಗುಂಪಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಇದು ಗೃಹ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಾಗಿ ಗೃಹವಲಯದ ಒಂದು ಭಾಗವಾಗಿ ಇರುತ್ತದೆ ಅಥವಾ ಕುಟುಂಬಗಳು ಸ್ವಂತಕ್ಕೆ ಹೊಂದಿರುವ ಏಕೀಕೃತವಲ್ಲದ ಉದ್ಯಮವಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಕೃಷಿಯನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿದ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಇತ್ತೀಚಿಗಿನ ಮರುಸಂರಚನೆಯು ಚಾರಿತ್ರಿಕ ಮಹತ್ವವಿರುವ ನಾಲ್ಕು ವಿಧದ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ. ಈ ಪ್ರಮುಖ ಬದಲಾವಣೆಗಳೆಂದರೆ: ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದಿಂದ ನಗರ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಗೆ ಪ್ರಮುಖ ವಿಭಾಗಗಳಲ್ಲಿನ ಉದ್ಯಮಗಳ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಗಳ ಯಥೋಚಿತ ಸ್ಥಾನಾಂತರ; ೨. ಕುಟುಂಬದ ಚಲಾವಣೆಯಲ್ಲಿದ್ದ ಸ್ವಂತ ಲೆಕ್ಕಾಚಾರದ ಉದ್ಯಮಗಳು ಮತ್ತು ನೌಕರರ ತುಲನಾತ್ಮಕ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯ ಕಡಿತ ಮತ್ತು ಒಬ್ಬ ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯ ಹಂಗಾಮಿ ನೌಕರರನ್ನು ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ದೊಡ್ಡ ವಿಭಾಗಗಳ ಪಾಲುದಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿನ ಹೆಚ್ಚಳ; ೩. ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ, ಜೈವಿಕ ಕಚ್ಛಾಮಾಲುಗಳು ಮತ್ತು ಯಂತ್ರಚಾಲಿತವಲ್ಲದ ಉಪಕರಣಗಳ ಬಳಕೆಗೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ ರಾಸಾಯನಿಕಗಳು ಮತ್ತು ಲೋಹಗಳ ಹೂಡುವಳಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರತಕ್ಕಂತಹ ಘಟಕಗಳ ವಿಸ್ತರಣೆ; ೪. ಬಹುತೇಕ

ಅಸಂಘಟಿತ ವಿಭಾಗದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿನ ಅಂತರ್‌ರಾಜ್ಯದ ದುಡಿಮೆಯ ಉತ್ಪಾದನಾ ಅಸಮತೆಗಳನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು (*ಭಲ್ಲಾ ೨೦೦೩: ೧೪*).

ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಆಯವ್ಯಯ ದಾಖಲೆಗಳನ್ನು ಅಥವಾ ವರದಿಗಳ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಉದ್ಯಮಗಳು ಇರುತ್ತವೆ. ಇನ್ನೊಂದು ದಿಕ್ಕಿನಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಕಾನೂನು ಅವಕಾಶದಿಂದ ನಿಯಂತ್ರಿಸಲ್ಪಡದಿರುವ ಅಥವಾ ನಿಯಮಿತ ಲೆಕ್ಕಪತ್ರಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ಅಥವಾ ಸಂಖ್ಯಾ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಉದ್ಯಮಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವುಗಳಾಗಿವೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಸ್ವತ್ತುಗಳು ಅಥವಾ ಪಾಲುದಾರಿಕೆಯ ಉದ್ಯಮಗಳು, ಸಹಕಾರಿ ಸೊಸೈಟಿಗಳು, ವಿಶ್ವಸ್ಥ ಸಮಿತಿಗಳು, ಖಾಸಗಿ ಮತ್ತು ನಿಯಮಿತ ಕಂಪೆನಿಗಳು ಕೂಡಾ ಇರುತ್ತವೆ. ಆದುದರಿಂದ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಲಯವನ್ನು ಕೂಡಾ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉಪವಿಭಾಗವೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ.

ಹೀಗೆ, ದೇಶದ ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದ ದುಡಿಮೆಬಲಕ್ಕೆ ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶವನ್ನು ನೀಡುವುದರಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯವು ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಉತ್ಪನ್ನಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ದೇಣಿಗೆಯನ್ನು ನೀಡುತ್ತಿದೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉಳಿತಾಯದ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಗೃಹ ಉದ್ಯಮದ ಪಾಲು ನಾಲ್ಕನೇ ಮೂರರಷ್ಟು ಇದೆ. ಹೀಗೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯವು ಉದ್ಯೋಗದ ವಿಚಾರವಾಗಿ ಮತ್ತು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಗೃಹ ಉತ್ಪನ್ನ, ಉಳಿತಾಯ ಮತ್ತು ಬಂಡವಾಳವನ್ನು ರೂಪಿಸುವುದರಲ್ಲಿ ಮಹತ್ವದ ಪಾತ್ರವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತದೆ. (*ಡಬ್ಲ್ಯೂಡಬ್ಲ್ಯೂಡಬ್ಲ್ಯೂ. ಗೂಗಲ್. ಕಾಮ್: ಆರ್ಗನೈಸ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್ ವರ್ಕರ್ಸ್*).

೩.೧ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆಯ ಪರಿಕಲ್ಪನೆ

ಯುನೈಟೆಡ್ ನೇಶನ್‌ನ ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಕೌನ್ಸಿಲ್ (ಇಸಿಓಎಸ್‌ಒಸಿ) ಸ್ವೀಕರಿಸಿದ ಅಂತರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ನಿರ್ವಚನದ ಪ್ರಕಾರ 'ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಲಯವೆಂದರೆ ಪೂರ್ವ ನಿರ್ಧರಿತ ಮಿತಿಯೊಂದಕ್ಕಿಂತ ಕೆಳಗಿನ ಉದ್ಯೋಗ ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಉದ್ಯಮಗಳು ಮತ್ತು ಎಲ್ಲಾ ಖಾಸಗಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯಮಗಳು ಅಥವಾ ಸರಕುಗಳ ಉತ್ಪಾದನೆ ಮತ್ತು ಮಾರಾಟವನ್ನು ಅಥವಾ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಕುಟುಂಬಗಳು. ಯಾರ ಉದ್ಯೋಗ ಸಂಬಂಧಗಳು ಕಾನೂನು ಅಥವಾ ವ್ಯವಹಾರದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನು, ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂರಕ್ಷಣೆ ಮತ್ತು ಕೆಲವು ಉದ್ಯೋಗ ಲಾಭಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿಲ್ಲದಿರುವುದೋ ಅವರನ್ನು 'ಅನೌಪಚಾರಿಕ ದುಡಿಮೆದಾರರು' (ಅಥವಾ ಉದ್ಯೋಗ) ಎಂದು ನಿರ್ವಚಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ಎರಡನ್ನೂ ಸೇರಿಸಿ, ಅಂತರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯು 'ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಆರ್ಥಿಕತೆ' ಎಂಬ ಪದವನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತಂದಿತು.

ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಖ್ಯಾಶಾಸ್ತ್ರಜ್ಞರ ೧೭ನೇ ಸಮಾವೇಶದ ಚೌಕಟ್ಟಿನ ಪ್ರಕಾರ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಉದ್ಯೋಗವು ವಿಭಿನ್ನ ವಿಧದ ಉತ್ಪಾದನಾ ಘಟಕಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡಿರುವ ಹಲವಾರು ವಿಭಾಗಗಳ ದುಡಿಮೆದಾರರ ಉದ್ಯೋಗ ಮಟ್ಟದಿಂದ ವರ್ಗೀಕರಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಹುದ್ದೆಗಳಿಂದ ಗುರುತಿಸಲ್ಪಡುತ್ತದೆ. ಅವುಗಳೆಂದರೆ

೧. ಔಪಚಾರಿಕ ವಿಭಾಗದ ಉದ್ಯಮಗಳು

೨. ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಿಭಾಗದ ಉದ್ಯಮಗಳು

೩. ತಮ್ಮ ಅಂತಿಮ ಬಳಕೆಗಾಗಿ ಸರಕುಗಳನ್ನು ಉತ್ಪಾದಿಸುವ ಕುಟುಂಬಗಳು ಅಥವಾ ಗೃಹ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೆಲಸಕ್ಕಿಟ್ಟುಕೊಳ್ಳುವ ಕುಟುಂಬಗಳು. ಈ ಹುದ್ದೆಯನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವ ದುಡಿಮೆದಾರರ ಉದ್ಯೋಗಮಟ್ಟವು ಈ ರೀತಿಯದ್ದಾಗಿರಬಹುದು: ೧. ಸ್ವಂತ ಲೆಕ್ಕಪತ್ರ ನೌಕರರು ೨. ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ೩. ಕೆಲಸದ ದೇಣಿಗೆ ನೀಡುವ ಕುಟುಂಬದ ದುಡಿಮೆದಾರರು ೪. ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಅಥವಾ ೫. ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಉತ್ಪಾದಕರ ಸಹಕಾರಿ ಸಂಘಗಳ ಸದಸ್ಯರು.

ಮೇಲೆ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದ ವಿಭಾಗಗಳ ಉದ್ಯೋಗವು ದುಡಿಮೆದಾರರು ಯಾವ ವಿಧದ ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಅಥವಾ ಅವರು ಮಾಡುವಂತಹ ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪ ಅವು ಔಪಚಾರಿಕ ಅಥವಾ ಅನೌಪಚಾರಿಕವಾಗಿರಬಹುದು ಇದಕ್ಕೆ ಹೊಂದಿಕೊಂಡು ಇರುತ್ತದೆ (*ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಾದರಿ ಸಮೀಕ್ಷೆ ೨೦೦೪–೦೫*).

ಭಾರತದಲ್ಲಿ 'ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಿಭಾಗ' ಪದದ ಬಳಕೆಯು ಅಧಿಕೃತ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಲೆಕ್ಕಪತ್ರ ಸಂಖ್ಯಾಶಾಸ್ತ್ರದಲ್ಲಿ (ನ್ಯಾಶನಲ್ ಅಕೌಂಟ್ಸ್ ಸ್ಟೇಟಿಸ್ಟಿಕ್ಸ್–ಎನ್ಎಎಸ್) ಕಂಡುಬರುವುದಿಲ್ಲ. ಇಲ್ಲಿ ಬಳಕೆಯಾಗುವ ಪದಗಳೆಂದರೆ 'ಸಂಘಟಿತ ವಲಯ' ಮತ್ತು 'ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯ'. ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಿಭಾಗವನ್ನು 'ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯ'ವೆಂದು ಗುರುತಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಅನೌಪಚಾರಿಕ ದುಡಿಮೆದಾರರನ್ನು 'ಅಸಂಘಟಿತ ನೌಕರರು' ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ 'ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯ' ಮತ್ತು 'ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಲಯ' ಪದಗಳನ್ನು ಪರಸ್ಪರ ಸಂವಾದಿಯಾಗಿ ಉಪಯೋಗಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಪ್ರಥಮ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ನಿಯೋಗದ ನಿರ್ವಚನದ ಪ್ರಕಾರ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆಯೆಂದರೆ 'ಸಾಮಾನ್ಯ ಗುರಿಯನ್ನು ಹೊಂದುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಸಂಘಟಿತಗೊಳ್ಳಲು ಅಸಮರ್ಥವಾದ ದುಡಿಮೆಬಲದ ಭಾಗ'ವಾಗಿದೆ. ಈ ಅಸಮರ್ಥತೆಗೆ ಅಡ್ಡಿರೂಪದಲ್ಲಿರುವ ಕಾರಣಗಳೆಂದರೆ ಉದ್ಯೋಗದ ಅನಿಶ್ಚಿತ ಸ್ವರೂಪ, ಅಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ಅನಕ್ಷರತೆ, ಉದ್ಯೋಗಿಯ ತಲಾ ಬಂಡವಾಳ ಹೂಡಿಕೆ ಕಡಿಮೆ ಪ್ರಮಾಣದ್ದಾಗಿರುವ ಪ್ರತಿಷ್ಠಾನಗಳ ಚಿಕ್ಕ ಗಾತ್ರ, ಪ್ರತಿಷ್ಠಾನಗಳ ಚೆದುರಿದ ಸ್ವರೂಪ ಮತ್ತು ಏಕಾಂಗಿಯಾಗಿ ಅಥವಾ ಸಂಯೋಜಿತವಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಉನ್ನತ ಬಲ (*೧೯೬೯: ೪೧೭*). ಅರ್ಜುನ್ ಸೇನ್‌ಗುಪ್ತಾರ (೨೦೦೮) ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕುರಿತಾದ ವರದಿಯ ಪ್ರಕಾರ ಉದ್ಯೋಗ ಭದ್ರತೆ, ಕೆಲಸದ ಭದ್ರತೆ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯಿಲ್ಲದ ದುಡಿಮೆದಾರರು ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರಾಗಿದ್ದಾರೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ದುಡಿಮೆದಾರರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ವಿಧೇಯಕ ೨೦೦೭, ಪರಿಚ್ಛೇದ ೨(ಕೆ)ಯ ಪ್ರಕಾರ 'ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯ'ವೆಂದರೆ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಅಥವಾ ಸ್ವಯಂ ಉದ್ಯೋಗಿ ದುಡಿಮೆದಾರರು ಸ್ವಂತಕ್ಕೆ ಹೊಂದಿರತಕ್ಕಂತಹ ಉದ್ಯಮಗಳಾಗಿವೆ. ಇವುಗಳು ಯಾವುದೇ ವಿಧದ ಸರಕುಗಳ ಉತ್ಪಾದನೆ ಅಥವಾ ಮಾರಾಟ ಅಥವಾ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ನೀಡುವಂತಹವುಗಳಾಗಿವೆ. ಇಲ್ಲಿ ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿಕೊಳ್ಳುವ ನೌಕರರ ಸಂಖ್ಯೆಯು ಹತ್ತಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಇರುತ್ತದೆ (*ದ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಕಮಿಶನ್ ಫಾರ್ ಎಂಟರ್‌ಪ್ರೈಸಸ್ ಇನ್ ದಿ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಸ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್, ೨೦೦೪, ಆಂಡ್ ಅರ್ಗನೈಸ್ಡ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಸೋಶಿಯಲ್ ಸೆಕ್ಯುರಿಟಿ ಬಿಲ್ಸ್, ೨೦೦೬*).

ಹೀಗೆ, ಅಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳೆಂದರೆ ಸ್ವ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಇವರಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿರುವ ಗೃಹ ಉದ್ಯಮಗಳ ಸಹಾಯಕರು ಅಥವಾ ಕೂಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅಥವಾ ಬಿಡಿಗೂಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅಥವಾ ಪರ್ಯಾಯ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಅಥವಾ ಸ್ವಂತ ಲೆಕ್ಕಪತ್ರಕಾರರು ಇರುತ್ತಾರೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ, ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯಿಲ್ಲದ ಕೂಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೂಡಾ ಸೇರುತ್ತಾರೆ.

ಗೃಹ ಉದ್ಯಮದ ಸಹಾಯಕರೆಂದರೆ ಸ್ವ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ (ಬಹುತೇಕವಾಗಿ ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯರು). ಇವರು ತಮ್ಮ ಕುಟುಂಬದ ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಕೊಂಡಿದ್ದು, ಪೂರ್ಣ ಕಾಲಿಕ ಅಥವಾ ಅರೆಕಾಲಿಕ ಕೆಲಸವನ್ನು ಮಾಡಿಕೊಂಡಿರುತ್ತಾರೆ. ಇವರು ತಾವು ಮಾಡುವ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಯಾವುದೇ ವಿಧದ ನಿಯಮಿತ ವೇತನವನ್ನಾಗಲೀ ಅಥವಾ ಕೂಲಿಯನ್ನಾಗಲೀ ಪಡೆಯುವುದಿಲ್ಲ.

ಕೂಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕನೆಂದರೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯ ಅಥವಾ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಫಲ ಅಥವಾ ಸಂಭಾವನೆಗಾಗಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿದ ವ್ಯಕ್ತಿ. ಕೂಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಇವರು ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಂದ ನೇರವಾಗಿ ಅಥವಾ ಏಜೆನ್ಸಿಗಳ ಮುಖಾಂತರ ಅಥವಾ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರಿಂದ ನೇಮಕಗೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಇವರ ನೇಮಕಾತಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳ, ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಸಂಖ್ಯೆ, (ಒಬ್ಬರಿರಬಹುದು ಅಥವಾ ಒಬ್ಬರಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಮಂದಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು), ಕೆಲಸದ ಅವಧಿ(ಒಂದೇ ಬಾರಿಗೆ ಅಥವಾ ಬೇರೆ ರೀತಿ), ವೇತನ (ನಗದು ಅಥವಾ ಬೇರೆ ರೀತಿಯದು), ನೌಕರಿ ಸ್ವರೂಪ (ಗೃಹ ಕಾರ್ಮಿಕರು/ಹಂಗಾಮಿ ನೌಕರ/ಬಿಡಿಗೂಲಿ ನೌಕರ/ಅಥವಾ ವಲಸೆ ಕಾರ್ಮಿಕ/ಬಾಹ್ಯ ನೌಕರ/ಕುಟುಂಬ ನೌಕರರು) ಇತ್ಯಾದಿ ನಿಶ್ಚಿತ ರೂಪದಲ್ಲಿ ನಿಗದಿಯಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಇವರ ಮಾಸಿಕ ವೇತನವು ರೂ ೬೫೦೦/- ಕ್ಕಿಂತ ಅಧಿಕ ಅಥವಾ ಕಾಲಾನುಸಾರ ನಿಗದಿ ಪಡೆಸಿದ್ದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಇದರಲ್ಲಿ ಕುಟುಂಬದ ವೇತನರಹಿತ ಸದಸ್ಯರು ಸೇರುವುದಿಲ್ಲ (*ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಸ್ಡ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಸೋಶಿಯಲ್ ಸೆಕ್ಯುರಿಟಿ ಬಿಲ್*, ೨೦೦೬).

ಹಂಗಾಮಿ ದಿನಗೂಲಿ ನೌಕರರೆಂದರೆ ಇತರರ ತೋಟದಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ತೋಟವಲ್ಲದ ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ (ಗೃಹ ಉದ್ಯಮ ಅಥವಾ ಗೃಹ ಉದ್ಯಮವಲ್ಲದ) ಹಂಗಾಮಿಯಾಗಿ

ನಿಯುಕ್ತರಾದ ನೌಕರರು. ಇವರ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ ದಿನಕ್ಕೆ ಅಥವಾ ನಿಶ್ಚಿತ ಅವಧಿಗೆ ಕರಾರಿನ ನಿಯಮದ ಅನ್ವಯ ಕೂಲಿಯನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಅಪೂರ್ಣ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ದುಡಿಮೆದಾರರ ದುಡಿಮೆ ಅವಧಿಯ ಉಚಿತ ರೀತಿಯ ಬಳಕೆಯಲ್ಲವೆಂಬುದಾಗಿ ವಿವರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ ಅಂದರೆ ನೌಕರರು ನಿಯಮಿತ ಕೆಲಸವನ್ನು ಹೊಂದದಿರುವ ಸಂದರ್ಭ ಅಪೂರ್ಣ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ಇರುವವರೆಂದು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಗುರುತಿಸಿಕೊಂಡವರಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗೆ ಇಡೀ ವರ್ಷ ಕೆಲಸವಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣ ಅವರು ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸವು ಋತು ಸಂಬಂಧಿಯಾಗಿರಬಹುದು ಅಥವಾ ಬೇರೆ ವಿಧದಾಗಿರಬಹುದು. ಇದರಿಂದಾಗಿ ಅವರ ದುಡಿಮೆಯ ಅವಧಿಯು ಪೂರ್ಣ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಬಳಕೆಯಾಗದೇ ಹೋಗಬಹುದು. ಆದುದರಿಂದ ಇವರನ್ನು ಅಪೂರ್ಣ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳೆಂದು ಗುರುತಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಕೆಲಸಗಾರರು ಉಲ್ಲೇಖಿತ ಸಣ್ಣ ಅವಧಿಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡದೇ ಇದ್ದರೆ ಅದನ್ನು ದೃಗ್ಗೋಚರ ಅಪೂರ್ಣ ಉದ್ಯೋಗವೆಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ರೀತಿಯ ಅಪೂರ್ಣ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಎನ್‌ಎಸ್‌ಎಸ್ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಪಾಟೀ ವಿಭಜನಾಕ್ರಮದ ಮೂಲಕ ಈ ರೀತಿ ಅಳೆಯುತ್ತದೆ: ೧. ಅವರ ಸಾಮಾನ್ಯ ಮತ್ತು ಸಧ್ಯದ ವಾರದ ಸ್ಥಾನಮಾನಗಳು ೨. ಅವರ ಸಾಮಾನ್ಯ ಮತ್ತು ಸಧ್ಯದ ದೈನಂದಿನ ಸ್ಥಾನಮಾನಗಳು ೩. ಅವರ ಸಧ್ಯದ ವಾರದ ಮತ್ತು ಸಧ್ಯದ ದೈನಂದಿನ ಸ್ಥಾನಮಾನಗಳು. ಕೆಲವು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು, ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಸ್ವಯಂಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಇಡೀ ವರ್ಷ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವಂತೆ ಗೋಚರಿಸಬಹುದು. ಆದರೆ ಅವರು ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡಿರುವ ಕೆಲಸವು ಸಾಕಷ್ಟು ವರಮಾನವನ್ನು ಉತ್ಪಾದಿಸದೆ ಅವರ ಅಗತ್ಯಗಳು ಈಡೇರದೇ ಹೋಗಬಹುದು. ಆದುದರಿಂದ ಅವರು ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಕೆಲಸವನ್ನು/ಅಥವಾ ಬೇರೆ ಕೆಲಸವನ್ನು ಬಯಸಬಹುದು. ಈ ರೀತಿಯ ಅಪೂರ್ಣ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಅವ್ಯಕ್ತ ಅಪೂರ್ಣ ಉದ್ಯೋಗವೆಂದು ಗುರುತಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಆದುದರಿಂದ ಇದನ್ನು ನೇರವಾಗಿ ಅಳೆಯುವುದು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. ಅವ್ಯಕ್ತ ಅಪೂರ್ಣ ಉದ್ಯೋಗದ ಸೂಚಕವನ್ನು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ತಮಗೆ ದೊರೆತಿರುವಂತಹ ಹೆಚ್ಚುವರಿ/ಪರ್ಯಾಯ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಹೊಂದಿರತಕ್ಕಂತಹ ವಿಭಾಗದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಕೆಲವು ವಿಚಾರಣಾ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳ ಮೂಲಕ ಎನ್‌ಎಸ್‌ಎಸ್ ಅಳೆಯುತ್ತದೆ. ಆ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳೆಂದರೆ – ಈ ರೀತಿಯ ಹೆಚ್ಚುವರಿ/ಪರ್ಯಾಯ ದುಡಿಮೆಯನ್ನು ಹುಡುಕಿಕೊಳ್ಳಲು ಕಾರಣ, ಸಧ್ಯದ ಹುದ್ದೆಯ ಸ್ವರೂಪ (ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಕೊಂಡು ಇರುವುದೋ ಇಲ್ಲವೋ), ಇತ್ಯಾದಿ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದವರಿಗೆ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಹೆಚ್ಚುವರಿ/ಪರ್ಯಾಯ ಕೆಲಸದ ಪ್ರಮಾಣವು, ಸಾಕಷ್ಟು ಕೆಲಸವನ್ನು ಹೊಂದಿಲ್ಲದಿರುವವರ ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಕೆಲಸವನ್ನು ಅಥವಾ ಪರ್ಯಾಯ ಕೆಲಸವನ್ನು ಬಯಸುವವರ ಅಂದರೆ ಅಪೂರ್ಣ ಕೆಲಸಗಾರರ ಒಟ್ಟಾರೆ ಪಾಲು ಅದಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಸ್ವಂತ–ಖಾತೆಯ ದುಡಿಮೆದಾರರೆಂದರೆ ಸ್ವಯಂ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿ ತಮ್ಮ ಉದ್ಯಮವನ್ನು ಸ್ವಂತ ಲೆಕ್ಕದಲ್ಲಿ ನಡೆಸುವವರು ಅಥವಾ ಮಧ್ಯಸ್ಥ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಹೊರಗಿನವರನ್ನು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳದೆ ತಮ್ಮ ಉದ್ಯಮವನ್ನು ನಡೆಸುವವರು. ಆದರೆ

ಇವರು ತಮ್ಮ ಉದ್ಯಮದ ಚಟುವಟಿಕೆಯಲ್ಲಿ ವೇತನರಹಿತ ಸಹಾಯಕರನ್ನು ಹೊಂದಿರಬಹುದಾಗಿದೆ (*ನ್ಯಾಶನಲ್ ಸ್ಯಾಂಪಲ್ ಸರ್ವೇ ಆರ್ಗನೈಜೇಶನ್, ಸೆಪ್ಟೆಂಬರ್ ೨೦೦೬*).

೩.೨ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರ ವರ್ಗೀಕರಣ

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಬಹುತೇಕ ದುಡಿಮೆದಾರರು ಸ್ವಯಂ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ದ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಕಮಿಶನ್ ಫಾರ್ ಎಂಟರ್‌ಪ್ರೈಸಸ್ ಈ ವಲಯದ ಕುರಿತಾಗಿ ಮತ್ತು ಇದರ ಪ್ರಮುಖ ಘಟಕಗಳ ಕುರಿತಾಗಿ ವ್ಯಾಪಕ ವಿವರಗಳನ್ನು ನೀಡುವುದರ ಮೂಲಕ ಉತ್ತಮ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಿದೆ. ಕೃಷಿ, ಸ್ವಯಂ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಲಾಭದಾಯಕ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ನೀಡುವ ಬಹು ದೊಡ್ಡ ಕ್ಷೇತ್ರವಾಗಿದೆ. ಆದರೆ ಕೃಷಿಯೇತರ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಕೂಡಾ ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ ಇದೆ. ಇಲ್ಲಿ ಆಯೋಗ ಕಂಡುಕೊಂಡ ಕುತೂಹಲಕಾರಿ ಲಿಂಗ ಸಂಬಂಧಿ ವಿಚಾರವೆಂದರೆ, ಉತ್ಪಾದನಾ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚಿದ್ದರೆ, ಸೇವಾವಲಯದಲ್ಲಿ ಪುರುಷರು ಹೆಚ್ಚಿದ್ದಾರೆ (*ಮಜುಮ್‌ದಾರ್ ೨೦೦೮: ೩೧*).

ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಈ ಕೆಳಗಿನಂತೆ ವರ್ಗೀಕರಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ – ಪೂರ್ಣ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು (ವಾರ್ಷಿಕ ತೋಟ ನೌಕರರು), ಅರೆ–ಸಂಬಂಧಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಹಂಗಾಮಿ ದಿನಕೂಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ದಿನಗೂಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಗುಂಪು ಮತ್ತು ಅಂಚಿನ ರೈತರು/ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು. ಪೂರ್ಣ ರೀತಿಯ ಕಾರ್ಮಿಕರೆಂದರೆ ಉದ್ಯೋಗದಾತರೊಂದಿಗೆ ಒಂದು ವರ್ಷಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಅವಧಿಯ ಕರಾರಿಗೆ ಬದ್ಧರಾಗಿರುವ ದುಡಿಮೆದಾರರು. ಅರೆ–ಸಂಬಂಧಿ ಕಾರ್ಮಿಕರೆಂದರೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಉದ್ಯೋಗದಾತರರೊಂದಿಗೆ ಕೆಲವು ದಿನಗಳು ಅಥವಾ ತಿಂಗಳುಗಳ ಕಾಲಾವಧಿಗೆ ಮುಂದುವರಿಯುವ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವವರು. ದಿನಗೂಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರೆಂದರೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಉದ್ಯೋಗದಾತರೊಂದಿಗೆ ಒಂದು ದಿನದ ಅವಧಿಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕರಾರನ್ನು ಹೊಂದಿರುವವರು. ಗುಂಪು ಕಾರ್ಮಿಕರೆಂದರೆ ಬಿಡಿ ದರವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಮಾನ ಕಾರ್ಯ ಚತುರತೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಗುಂಪಿನಲ್ಲಿ ಗುರುತಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು (ಅಂದರೆ ಧಾನ್ಯದ ಕಟಾವಿನಲ್ಲಿ ಇರುವ ಹಾಗೆ ದುಡಿಮೆದಾರರ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಹುಟ್ಟುವಳಿಯನ್ನು ಪರಿಮಾಣ ಮತ್ತು ಗುಣಮಟ್ಟದಿಂದ ಅಳೆಯಲಾಗುವುದು). ಬೇರೆ ಕಾರ್ಯಗತಿಗಳಲ್ಲಿ ಅವಧಿಯ (ಸಮಯದ) ದರಗಳನ್ನು ಅಂಗೀಕರಿಸಲಾಗುವುದು. ಅಂಚಿನ ರೈತರು/ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರೆಂದರೆ ತಮ್ಮ ಸ್ವಂತ ಕೃಷಿಕಾರ್ಯವನ್ನು ಮತ್ತು ಕೂಲಿಗಾಗಿ ಇತರರ ಕೃಷಿ ಅಥವಾ ಸಾದೃಶ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಕೊಳ್ಳುವವರು (*ಪ್ರಮಣಿಕ್ ೨೦೦೮: ೭೪–೭೫*).

೩.೩ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆಯ ವಿಭಾಗಗಳು

ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರನ್ನು ವೃತ್ತಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಸಣ್ಣ ಮತ್ತು ಅಂಚಿನ ರೈತರು, ಮೀನುಗಾರರು, ಬೀಡಿ ಕಟ್ಟುವವರು, ಕಟ್ಟಡ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಚರ್ಮ ಕೆಲಸಗಾರರು, ಗಿರಣಿಗಳ ಕೆಲಸಗಾರರು, ಇತ್ಯಾದಿಗಳಾಗಿ, ಉದ್ಯೋಗದ ಸ್ವರೂಪದಲ್ಲಿ ಕೃಷಿಯೊಂದಿಗೆ ಸಂಬಂಧವಿರುವ ಆಳುಗಳು, ಜೀತದಾಳುಗಳು, ವಲಸೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಗುತ್ತಿಗೆ ಮತ್ತು ದಿನಗೂಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ವಿಶೇಷವಾಗಿ ದುರವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಇರುವವರನ್ನು ಹೆಂಡ ಇಳಿಸುವವರು, ಜಾಡಮಾಲಿಗಳು, ತಲೆಹೊರೆಯನ್ನು ಹೊರುವವರು, ಸರಕುಗಳನ್ನು ತುಂಬಿಸುವವರು ಮತ್ತು ಇಳಿಸುವವರು ಎಂಬ ವಿಭಾಗಗಳಾಗಿ ವಿಂಗಡಿಸಬಹುದು. ಸೇವಾವಲಯದ ವಿಭಾಗದವರೆಂದರೆ ಸೂಲಗಿತ್ತಿಯರು, ಮನೆಗೆಲಸದವರು, ಮೀನುಗಾರರು (ಪುರುಷರು ಮತ್ತು ಮಹಿಳೆಯರು), ಕ್ಷೌರಿಕರು, ತರಕಾರಿ ಮತ್ತು ಹಣ್ಣುಗಳನ್ನು ಮಾರುವವರು, ವೃತ್ತಪತ್ರಿಕೆ ಮಾರುವವರು, ಇತ್ಯಾದಿ.

೩.೪ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆಯ ಲಕ್ಷಣಗಳು

ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರ ಕುರಿತು ಅಧಿಕೃತ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳು ಲಭ್ಯವಿಲ್ಲ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಋತುಸಂಬಂಧಿ ಉದ್ಯೋಗದ ವೃತ್ತಗಳು ಹೆಚ್ಚು ಇವೆ. ಬಹುಪಾಲು ಗ್ರಾಮೀಣ ದುಡಿಮೆದಾರರಿಗೆ ಸ್ಥಿರ ಮತ್ತು ಬಾಳಿಕೆಯ ಉದ್ಯೋಗದ ದಾರಿಗಳಿಲ್ಲ. ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳ ಚದುರಿದ ರೀತಿಯದ್ದಾಗಿರುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಅಸಮಗ್ರ ರೀತಿಯದ್ದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ದುಡಿಮೆದಾರರು ಒಂದೇ ವಿಧದ ಕೆಲಸವನ್ನು ಬೇರೆ ಬೇರೆ ನೆಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ. ಅವರು ಒಟ್ಟಿಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿಲ್ಲದಿರಬಹುದು ಮತ್ತು ನಿಬಿಡ ಭೌಗೋಳಿಕ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಜೊತೆಯಾಗಿ ಜೀವನ ನಡೆಸದಿರಬಹುದು.

ಸಣ್ಣ ಮತ್ತು ಅಂಚಿನ ರೈತರು, ಪಾಲುದಾರಿಕೆಯ ಬೆಳೆಗಾರರು ಮತ್ತು ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇವರ ನಡುವೆ ಉದ್ಯೋಗದಾತ–ಉದ್ಯೋಗಿಯ ಔಪಚಾರಿಕ ಸಂಬಂಧ ಇರುವುದಿಲ್ಲ ಯಾಕೆಂದರೆ ಇವರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯು ಒಂದು ವಿಭಾಗಕ್ಕೆ ಪರಿಮಿತ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಅನುಕೂಲಕರವಾಗಿರಬಹುದು, ಆದರೆ ವ್ಯಾಪಕಾರ್ಥದಲ್ಲಿ ಇದನ್ನು ತದ್ವತ್ತದೆಂದು (ಒಂದೇ ವಿಧದ) ಹೇಳಬಹುದು. ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದ ಸಮಾಜವು ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟದ ಸ್ತರೀಕೃತ ಸ್ವರೂಪದ್ದಾಗಿದೆ. ಇಲ್ಲಿನ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂದರ್ಭವು ಆ ಸಮಾಜದ ಸಂಬಂಧ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಗಳ ಸಂರಚನೆಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿದ ಜಾತಿ ಮತ್ತು ಸಮುದಾಯದ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ನಗರ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಈ ವಿಧದ ಪರಿಶೀಲನೆಗಳು ಕಡಿಮೆ ಪ್ರಮಾಣದ್ದಾಗಿದ್ದರೂ, ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಇದನ್ನು ಅಲ್ಲಗಳೆಯುವ ಹಾಗಿಲ್ಲ ಯಾಕೆಂದರೆ ನಗರ ಪ್ರದೇಶದ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆಯು ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದ ವಲಸೆ ದುಡಿಮೆದಾರರಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ ಏನೂ ಅಲ್ಲ.

ಭೂಮಾಲಿಕರು ಮತ್ತು ಲೇವಾದೇವಿಗಾರರು ಸಮಾಜದ ಉನ್ನತವರ್ಗದವರಾಗಿದ್ದು, ಸ್ವತಃ ಜಮೀನಿನ ಉಳುಮೆ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ನಡೆಸುವವರಲ್ಲ. ಆದರೂ ಎಲ್ಲಾ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಮೇಲೆ ಕಾರ್ಯರೂಪದ ಏಕಸ್ವಾಮ್ಯತ್ವವನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ಜಮೀನು ಮತ್ತು ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಪಾಲು ಬೆಳೆಗಾರರು ಸೇರುತ್ತಾರೆ. ಇವರಲ್ಲಿ ಬಹುಪಾಲು ಮಂದಿ ಭೂರಹಿತರು ಮತ್ತು ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿ ಮತ್ತು ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡ ಸಮುದಾಯದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಇವರು ತಮ್ಮ ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಅಗತ್ಯಗಳಿಗೆ ಭೂಮಾಲಿಕರು ಮತ್ತು ಲೇವಾದೇವಿಗಾರರನ್ನು ಹೆಚ್ಚು ಅವಲಂಬಿಸಿಕೊಂಡಿರುತ್ತಾರೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ದುಡಿಮೆದಾರರು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಬಾಲ್ಯವಿವಾಹ, ಸಂಸ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಆಚರಣೆ, ಇತ್ಯಾದಿ ಭ್ರಮೆಗಳು, ನಿಷೇಧಗಳು ಮತ್ತು ಅಪ್ರಚಲಿತ ಸಾಮಾಜಿಕ ಆಚರಣೆಗಳಿಂದ ಸುತ್ತುವರಿದು ದುಂದುವೆಚ್ಚ ಮಾಡುವವರಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಇಲ್ಲಿ ಸಾಲಗಳು ಮತ್ತು ದಾಸ್ಯಕ್ಕೆ ಅವಕಾಶ ಮಾಡಿಕೊಡಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರಲ್ಲಿ ಬಹುಪಾಲು ಮಂದಿಯ ಶೋಷಣೆಗೆ, ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿ ಮತ್ತು ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡವರ ಶೋಷಣೆಗೆ ತಪ್ಪು ಕಾರ್ಯಗತಿಯ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಾರಾಹಿತ್ಯ ಮಧ್ಯಸ್ಥಿಕೆದಾರರ ಉಪಸ್ಥಿತಿ ಕಾರಣವೆಂದು ಹೇಳಬಹುದು.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಮಿತಿಮೀರಿ ಇರುವಂತಹ ಹಳೆಮಾದರಿಯ ಉತ್ಪಾದಕ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನಗಳು ಮತ್ತು ಊಳಿಗಮಾನ್ಯ ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಂಬಂಧಗಳು, ದುಡಿಮೆದಾರರಿಗೆ ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟದ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಉತ್ತಮ ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಅಂತರ್ಗತಗೊಳಿಸಿ, ಹಸ್ತಗತ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸಿ ಅವಕಾಶ ಮಾಡಿಕೊಡುತ್ತಿಲ್ಲ (*ಪಿ.ಟಿ.ಐ. ವರದಿ ೨೦೦೧*).

೩.೫ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿರುವ ದುಡಿಮೆಬಲದ ಗಾತ್ರ (ಪರಿಮಾಣ)

ಜಾಗತಿಕ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಭಾರತವು ಹನ್ನೆರಡನೆಯ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿರುವ ಬಹುದೊಡ್ಡ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ರಾಷ್ಟ್ರವಾಗಿದೆ. ಅಧಿಕಾರ ಸಮಾನತೆಯ ಖರೀದಿಯ ಮೂಲಕ ಭಾರತದೇಶ ನಾಲ್ಕನೆಯ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿರುವ ಬಹುದೊಡ್ಡ ರಾಷ್ಟ್ರವಾಗಿದೆ. ದೇಶದ ಜಿಡಿಪಿಯಲ್ಲಿ ಸೇವಾವಲಯವು ಶೇಕಡಾ ೬೨.೫ ರಷ್ಟಿದ್ದು, ಕೈಗಾರಿಕೆ ಮತ್ತು ಕೃಷಿ ವಲಯದ ದೇಣಿಗೆಯು ಅನುಕ್ರಮವಾಗಿ ಶೇಕಡಾ ೨೦ ಮತ್ತು ೧೭.೫ ರಷ್ಟಿದೆ. ಭಾರತವು ಕೃಷಿ ಪ್ರಧಾನ ದೇಶವಾಗಿದ್ದು, ಶೇಕಡಾ ೫೨ ರಷ್ಟು ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ. ಸೇವಾವಲಯದಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೩೪ ಮತ್ತು ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಸುಮಾರು ಶೇಕಡಾ ೧೪ ಉದ್ಯೋಗಗಳು ಇವೆ. ಒಟ್ಟು ದುಡಿಮೆಬಲವು ಅರ್ಧ ಬಿಲಿಯ ದುಡಿಮೆದಾರರನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಪ್ರಮುಖ ಕೃಷಿ ಉತ್ಪನ್ನಗಳೆಂದರೆ ಭತ್ತ, ಗೋಧಿ, ಎಣ್ಣೆಕಾಳುಗಳು, ಹತ್ತಿ, ಸಣಬು, ಚಹ, ಕಬ್ಬು, ಆಲುಗಡ್ಡೆ ಇತ್ಯಾದಿ. ಪ್ರಮುಖ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳೆಂದರೆ ದೂರಸಂಪರ್ಕ, ನೇಯ್ಗೆ ಉದ್ಯಮ, ರಾಸಾಯನಿಕ, ಆಹಾರ ಸಂಸ್ಕರಣ, ಉಕ್ಕು, ಸಾರಿಗೆ ಉಪಕರಣಗಳು, ಸಿಮೆಂಟ್, ಗಣಿಗಾರಿಕೆ, ಪೆಟ್ರೋಲಿಯಂ,

ಯಂತ್ರೋಪಕರಣಗಳು, ಮಾಹಿತಿ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ, ಶಕ್ತಸೇವೆಗಳು ಮತ್ತು ಗಣಕ ತಂತ್ರಾಂಶ (*ಇಕನಾಮಿ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯಾ–ವಿಕಿಪಿಡಿಯಾ*).

೧೯೯೯–೨೦೦೦ದಲ್ಲಿ ದ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಸ್ಯಾಂಪಲ್ ಸರ್ವೇ ಆರ್ಗನೈಜೇಶನ್ (ಎನ್‌ಎಸ್‌ಎಸ್‌ಒ) ನಡೆಸಿದ ಮಾದರಿ ಸಮೀಕ್ಷೆಯ ಫಲಿತಾಂಶದ ಪ್ರಕಾರ ಒಟ್ಟು ದುಡಿಮೆಬಲ ೩೯೭ ಮಿಲಿಯದಲ್ಲಿ ೨೮ ಮಿಲಿಯ ದುಡಿಮೆದಾರರು ಮಾತ್ರ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ ಮತ್ತು ಉಳಿದವರು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಇದು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸುವುದೇನೆಂದರೆ, ಕಳೆದ ಒಂದು ದಶಕದಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗವು ಸುಮಾರಾಗಿ ಸ್ಥಗಿತಗೊಂಡಿದೆ ಅಥವಾ ಸ್ವಲ್ಪ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಕೆಳಗಿಳಿದಿದೆ.

೨೦೦೪–೦೫ರಲ್ಲಿ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಸ್ಯಾಂಪಲ್ ಸರ್ವೇ ಆರ್ಗನೈಜೇಶನ್ ನಡೆಸಿದ ಸಮೀಕ್ಷೆಯ ಪ್ರಕಾರ ದೇಶದಲ್ಲಿನ ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯಗಳ ಒಟ್ಟು ಉದ್ಯೋಗವು ೪೫.೯ ಕೋಟಿಗಳಷ್ಟಿದ್ದು, ಇದರಲ್ಲಿ ೨.೬ ಕೋಟಿ ಉದ್ಯೋಗಗಳು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ, ೪೩.೩ ಕೋಟಿ ಉದ್ಯೋಗಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಇವೆ. ನ್ಯಾಶನಲ್ ಕಮಿಶನ್ ಫಾರ್ ಎಂಟರ್‌ಪ್ರೈಸಸ್ ಇನ್ ದಿ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್ (ಎನ್‌ಸಿಇಯುಎಸ್)ನ ಪ್ರಕಾರ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ನಿರ್ಮಾಣ ಕಾಮಗಾರಿ ದುಡಿಮೆದಾರರ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆಯು ೩೬೯ ಮಿಲಿಯದಷ್ಟಿದೆ. ಇವರು ದೇಶದ 'ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಆರ್ಥಿಕ ಇಳುವರಿ'ಗೆ ಶೇಕಡಾ ೬೦ ರಷ್ಟು ದೇಣಿಗೆಯನ್ನು ನೀಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಭಾರತದ ನಿರ್ಮಾಣ ಕಾಮಗಾರಿಯು ೧೭ ಮಿಲಿಯ ದುಡಿಮೆದಾರರಿಗೆ ದೈನಂದಿನ ಆಧಾರದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ನೀಡಿದೆ.

ಅನೌಪಚಾರಿಕ ದುಡಿಮೆದಾರರು ದೊಡ್ಡ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಇರುವುದು ಕೃಷಿಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ. ವಾಸ್ತವದಲ್ಲಿ ಕೃಷಿಕ್ಷೇತ್ರದ ೯೮.೮೪ ಉದ್ಯೋಗಗಳು ಅನೌಪಚಾರಿಕವಾಗಿವೆ. ಕೃಷಿಯೇತರ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಚಿಲ್ಲರೆ ವ್ಯಾಪಾರ, ನಿರ್ಮಾಣ ಕಾಮಗಾರಿ, ಭೂ ಸಾರಿಗೆ, ನೇಯ್ಗೆ ಉದ್ಯಮ ಇತ್ಯಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಬಹು ದೊಡ್ಡ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಇದ್ದಾರೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೧

ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರ ಅಂದಾಜು (ಮಿಲಿಯಗಳಲ್ಲಿ) ೧೯೯೯–೨೦೦೦

		ಗ್ರಾಮೀಣ			ನಗರ			ಒಟ್ಟಾರೆ		
ಕ್ರ.ಸಂ.	ವಿಭಾಗ	ಪುರುಷರು	ಮಹಿಳೆಯರು	ಒಟ್ಟು	ಪುರುಷರು	ಮಹಿಳೆಯರು	ಒಟ್ಟು	ಪುರುಷರು	ಮಹಿಳೆಯರು	ಒಟ್ಟು
೧.	ಸಂಘಟಿತ ಕೃಷಿ	೨.೯೬	೧.೬೯	೪.೬೬	೦.೧೧	೦.೧೧	೦.೨೨	೩.೦೭	೧.೮೦	೪.೮೮
೨.	ಅಸಂಘಟಿತ ಕೃಷಿ	೧೩೭.೫೧	೮೭.೦೯	೨೨೪.೬೧	೪.೯೫	೩.೨೪	೮.೧೯	೧೪೨.೪೬	೯೦.೩೪	೨೩೨.೮೦
೩.	ಒಟ್ಟು ಕೃಷಿ	೧೪೦.೪೮	೮೮.೭೯	೨೨೯.೨೬	೫.೦೬	೩.೩೫	೮.೪೧	೧೪೫.೫೩	೯೨.೧೪	೨೩೭.೬೭
೪.	ಸಂಘಟಿತ ಕೃಷಿಯೇತರ	೧೫.೯೧	೩.೫೪	೧೯.೪೬	೨೬.೮೬	೫.೨೫	೩೨.೧೧	೪೨.೭೭	೮.೭೯	೫೧.೫೭
೫.	ಅಸಂಘಟಿತ ಕೃಷಿಯೇತರ	೪೦.೩೫	೧೧.೬೮	೫೨.೦೩	೪೫.೧೩	೧೦.೩೬	೫೫.೪೯	೮೫.೪೭	೨೨.೦೫	೧೦೭.೫೨
೬.	ಒಟ್ಟು ಕೃಷಿಯೇತರ	೫೬.೨೬	೧೫.೨೩	೭೧.೯೯	೭೧.೯೯	೧೫.೬೧	೮೭.೬೦	೧೨೮.೨೫	೩೦.೮೪	೧೫೯.೦೯
೭.	ಒಟ್ಟು ಸಂಘಟಿತ	೧೮.೮೮	೫.೨೪	೨೪.೧೧	೨೬.೯೭	೫.೩೬	೩೨.೩೩	೪೫.೮೫	೧೦.೬೦	೫೬.೪೪
೮.	ಒಟ್ಟು ಅಸಂಘಟಿತ	೧೭೭.೮೬	೯೮.೭೮	೨೭೬.೬೪	೫೦.೦೮	೧೩.೬೦	೬೩.೬೮	೨೨೭.೯೪	೧೧೨.೩೮	೩೪೦.೩೨
	ಒಟ್ಟು	೧೯೬.೭೪	೧೦೪.೦೨	೩೦೦.೭೫	೭೭.೦೫	೧೮.೯೬	೯೬.೦	೨೭೩.೭೮	೧೨೨.೯೮	೩೯೬.೭೬

ಆಕರ: ಎನ್‌ಎಸ್‌ಎಸ್ ೫೫ನೇ ಘಟಕ ಮಟ್ಟದ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳು–೧೯೯೯–೨೦೦೦: ಉದ್ಯೋಗ–ನಿರುದ್ಯೋಗ ಸಮೀಕ್ಷೆ

೩.೬ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರು

ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವವರಲ್ಲ, ಅವರು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕೂಡಾ ಇರುವರೆಂಬ ವಿಚಾರಕ್ಕೆ ಅರ್ಜುನ್ ಸೇನ್‌ಗುಪ್ತಾ ಅವರ ವರದಿ (೨೦೦೮) ಒತ್ತು ನೀಡಿದೆ. ಈ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ನೀಡಿದ ಚಿತ್ರಣವು ೨೦೦೪–೦೫ರಲ್ಲಿ ನಡೆಸಲಾದ ಅರುವತ್ತೊಂದನೇ ಸುತ್ತಿನ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಾದರಿ ಸಮೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ (*ನ್ಯಾಶನಲ್ ಸ್ಯಾಂಪಲ್ ಸರ್ವೆ*) ನೀಡಲಾದ ಇತರ ಮೂಲಗಳ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸಿದ ಇತ್ತೀಚಿಗಿನ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳ ಗುಂಪನ್ನು ಆಧರಿಸಿದೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಕಮಿಶನ್ ಫಾರ್ ಎಂಟರ್‌ಪ್ರೈಸ್‌ನ ಮೂರನೇ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ತಿಳಿಸಿರುವುದೇನೆಂದರೆ ೨೦೦೪–೦೫ರಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿದ್ದ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರ ಸಂಖ್ಯೆ ೭೬.೭ ಮಿಲಿಯ. ಅಂದರೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಇರುವುದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರು ಸಂಘಟಿತವಲಯದಲ್ಲಿದ್ದು ಅನಿರ್ಬಂಧಿತ ಕೂಲಿ ದುಡಿಮೆ ಮುಂದುವರಿಯುತ್ತಿದೆ (*ಕಮಿಶನ್ ವರದಿ ೨೦೦೭: ೨೭*).

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೨

ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರು (ಮಿಲಿಯಗಳಲ್ಲಿ)

ವಲಯ	ಉದ್ಯೋಗ ವಿಭಾಗ		
	ಔಪಚಾರಿಕ	ಅನೌಪಚಾರಿಕ	ಒಟ್ಟು
ಸಂಘಟಿತ	೩೦.೬೬	೨೫.೭೯	೫೬.೪೫
ಅಸಂಘಟಿತ	೪.೦೨	೩೩೬.೨೯	೩೪೦.೩೧
ಒಟ್ಟು	೩೪.೬೮	೩೬೨.೦೮	೩೯೬.೭೬

ಆಕರ: ಎನ್‌ಎಸ್‌ಎಸ್‌ನ ೫೫ನೇ ಸುತ್ತಿನ ಘಟಕ ಮಟ್ಟದ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳು, ೧೯೯೯–೨೦೦೦, ಉದ್ಯೋಗ–ನಿರುದ್ಯೋಗ ಸಮೀಕ್ಷೆ

ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿರುವ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರು ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿದ್ದು ಬಹುತೇಕವಾಗಿ ಇವರು ಪರಿಣತರಲ್ಲದವರು ಅಥವಾ ಅಲ್ಪ ಪ್ರಮಾಣದ ಪರಿಣತರು ಅಥವಾ ಪರಿಣತರು ಆಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಈ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ಪರಿಣತಿಯ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿ ನಿಯಮಿತ ಉದ್ಯೋಗದಿಂದ ವಂಚಿತರಿರುತ್ತಾರೆ ಅಥವಾ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರ ಕೈಕೆಳಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಒತ್ತಡದಲ್ಲಿರುತ್ತಾರೆ. ಈ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು ವಿವಿಧ ಉದ್ಯಮಗಳ ಅಗತ್ಯಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಇವರನ್ನು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸುತ್ತಾರೆ. ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು ತಾವು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸಿದ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಉದ್ಯೋಗಿಯ ಹೆಸರಿನಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಪಾಲಿನ ಸಾಕಷ್ಟು ದೊಡ್ಡ ಮೊತ್ತದ ದಲ್ಲಾಳಿ ರಖಂನ್ನು ಇಟ್ಟುಕೊಂಡು ಅವರಿಗೆ ವೇತನವನ್ನು ನೀಡುತ್ತಾರೆ.

ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರ ಇನ್ನೊಂದು ಗುಂಪು ಒಂದು ಅಥವಾ ಒಂದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ವರ್ಷಗಳ ಒಪ್ಪಂದದ ಆಧಾರದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಬಹುತೇಕವಾಗಿ ಇರುವವರು ಸುಶಿಕ್ಷಿತ ಮತ್ತು ಪರಿಣತ ಕಾರ್ಮಿಕರು. ಈ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳು, ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಾರ್ಯಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ಇತರ ವೃತ್ತಿಪರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ. ಒಪ್ಪಂದ ಅಥವಾ ಕರಾರು ಮುಗಿದ ಕೂಡಲೇ ಇವರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗವೂ ಇರುವುದಿಲ್ಲ, ಇತರ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಕೂಡಾ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂರಕ್ಷಣಾ ಕ್ರಮಗಳಿಂದ ಕೂಡಾ ಇವರು ವಂಚಿತರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಇನ್ನೊಂದು ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಹಲವು ವರ್ಷಗಳ ಕಾಲ ದುಡಿದರೂ ಇವರು ಹಂಗಾಮಿ ನೌಕರರಾಗಿಯೇ ಉಳಿಯುತ್ತಾರೆ.

೩.೭ ಭಾರತೀಯ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಪ್ರಸಕ್ತತೆ

ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ಪ್ರಕಾರ ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗದ ಅಸಂಘಟಿತ ಸ್ತರವು ಸುಮಾರು ೩೭ ಕೋಟಿಯಾಗಿದೆ. ಆದರೆ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಇರುವ ಸಾಧ್ಯತೆ ಕೂಡಾ ಇದೆ. ಸರ್ಕಾರ ಅನೇಕ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿದೆಯಾದರೂ, ದೇಶದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಬಲದಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೭ರಷ್ಟು ಮಂದಿ ಮಾತ್ರ ಕಾನೂನಿನ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ನಿಲುಕುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ಸರ್ಕಾರ ಅಧಿಕೃತವಾಗಿ ಘೋಷಿಸಿದೆ. ಸ್ವತಂತ್ರ ಉತ್ಪಾದಕರಾಗಿರುವವರು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿ ಪರಿವರ್ತನೆ ಹೊಂದುತ್ತಿರುವ ಪ್ರಮಾಣ ಅತ್ಯಂತ ಹೆಚ್ಚು ಎಂದು ಕಳೆದ ದಶಕದ ಜನಗಣತಿ ವರದಿ ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ. ಕೆಲವರ್ಷಗಳ ಹಿಂದೆ ಸಂಸತ್ತಿಗೆ ಸಲ್ಲಿಸಲಾದ ಅರ್ಜುನ್ ಸೇನ್‌ಗುಪ್ತಾ ಅವರ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ಭಾರತದ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ದುಡಿಮೆದಾರರ ದುರವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಸರಿಯಾದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಚಿತ್ರಿಸಲಾಗಿದೆ. ೧೯೭೦ರಲ್ಲಿ ಯುನೈಟೆಡ್ ನೇಶನ್ಸ್ ಪ್ರಕಟಿಸಿದ ಪ್ರಥಮ ಮಾನವಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೂಚ್ಯಾಂಕದಲ್ಲಿ (ಹೆಚ್‌ಡಿಐ) ೧೧೦ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಭಾರತವು ೭೯ನೇ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿದ್ದರೆ, ಇತ್ತೀಚಿಗಿನ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ಭಾರತವು ೧೩೨ನೇ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿ ಇದೆ. ಇದರಿಂದ ಉನ್ನತ ಬೆಳವಣಿಗೆಯಲ್ಲಿ ಭಾರತ ಮಧ್ಯಭಾಗದಲ್ಲಿ ಇರುವುದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ.

ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಲಯವು ವ್ಯಾಪಕ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಅಗಾಧ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ವೇತನ-ಸಂಪಾದನೆಯ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ. ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಲಯವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಜೀವನ ಸಾಗಿಸುವ ಬಹುದೊಡ್ಡ ದುಡಿಮೆವರ್ಗ ಇದೆ. ಕಾನೂನುಗಳ ಅನುಷ್ಠಾನ ಮತ್ತು ಇತರ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ನಿಯಮಿತ ಹಾಗೂ ಸಾಮಾಜಿಕ ರಕ್ಷಣಾ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯೊಳಗೆ ತರುವ ಪ್ರಯತ್ನಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಈಗಾಗಲೇ ಚಲಾವಣೆಯಲ್ಲಿ ಇರುವ ಕಾರ್ಯಗತಿಯ ಮೇಲೆ ಕೆಟ್ಟ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುವ ಸಾಧ್ಯತೆಗಳು ಇವೆ. ಇದು ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ನ್ಯೂನತೆಗಳಿಗೆ ದಾರಿ ಮಾಡಿ, ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಅವಲಂಬಿತ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಸುಸಂಗತ ಕಾರ್ಯಾಚಾರಣೆಗಳಿಗೆ ಅಡ್ಡಿಗಳನ್ನು ಸೃಷ್ಠಿಸಬಹುದು. ಇದರೊಂದಿಗೆ, ಇಡೀ ಜಗತ್ತಿನ ಒಟ್ಟು ಚಿತ್ರವನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಆರ್ಥಿಕ ತೊಡಕುಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳುವ ಅಗಾಧ ಪ್ರಮಾಣದ ಮೂಲ ಸೌಕರ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಿದ್ಧತೆಗಳು ಬೇಕಾಗಬಹುದು. ಇದು ಸರ್ಕಾರದ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಕ್ಕೆ ಮೀರಿದ್ದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಸರಕಾರ ಸೌಲಭ್ಯಕಾರಿ ಹಾಗೂ ಉತ್ತೇಜಕಾರಿ ಪಾತ್ರವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಇದರಿಂದ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ತಮ್ಮ ಅಗತ್ಯಕ್ಕನುಗುಣವಾದ ರಕ್ಷಣೆ ಮತ್ತು ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಪಡೆಯುವಂತಾಗುತ್ತದೆ. ಇದರಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಪರಿಸರ ಉತ್ತಮಗೊಂಡು ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯನ್ನು ಪೂರ್ಣರೀತಿಯಿಂದ ಮತ್ತು ತಮ್ಮ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಕ್ಕನುಗುಣವಾಗಿ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಲು ಅವರಿಗೆ ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಇದು ಅವರಲ್ಲಿ ಸ್ಪರ್ಧಾ ಮನೋಭಾವವನ್ನು ಬೆಳೆಸಿ, ಅವರ ಉತ್ಪಾದನೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಿ ಅವರ ವರಮಾನ ಮತ್ತು ಸಮಾಜೋ-ಆರ್ಥಿಕ ಮಟ್ಟ ಮೇಲೆರಲು ಸಹಾಯಕವಾಗುತ್ತದೆ.

೩.೮ ಭಾರತೀಯ ಆರ್ಥಿಕತೆಯಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ

ಸಧ್ಯದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಭಾರತದ ಆರ್ಥಿಕತೆಯು ಆರ್ಥಿಕ ಸುಧಾರಣೆಗಳು ಮತ್ತು ಉದಾರೀಕರಣದ ಕಾರ್ಯಗತಿಯಲ್ಲಿ ಮುಂದುವರಿಯುತ್ತಿದೆ. ಈ ಕಾರ್ಯಗತಿಯಲ್ಲಿ ಅಂತರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯೊಡನೆ ಸ್ಪರ್ಧೆ ನಡೆಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ವೆಚ್ಚ ಮತ್ತು ಗುಣಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಸ್ಪರ್ಧಾ ಮನೋಭಾವ ಬೆಳೆಯಲು ಉದ್ಯಮದ ಒಳಗೇ ಹಲವಾರು ವ್ಯವಹಾರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ವಿಲೀನತೆ, ಸಂಯೋಜನೆ ಮತ್ತು ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದ ಉನ್ನತೀಕರಣ ಮತ್ತು ಇತರ ಹೊಸ ಬದಲಾವಣಾ ಕ್ರಮಗಳು ನಡೆಯುತ್ತವೆ. ಕೆಳಮಟ್ಟದ ಅಸಾಮರ್ಥ್ಯದ ಘಟಕಗಳು ನಾಶವಾಗಿ ಬಿಡುತ್ತವೆ ಅಥವಾ ಉತ್ತಮ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವ ಇತರ ಘಟಕಗಳೊಂದಿಗೆ ವಿಲೀನ ಹೊಂದುತ್ತವೆ. ಈ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕವರ್ಗದ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಗಳನ್ನು ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಗಮನಿಸುವ ಅಗತ್ಯವಿರುತ್ತದೆ. ಅವರಿಗೆ ತರಬೇತಿ ನೀಡುವುದು, ಅವರ ಕೌಶಲ್ಯಗಳನ್ನು ಉನ್ನತೀಕರಿಸುವುದು, ಅವರು ಹೊಸ ಉದ್ಯೋಗವಕಾಶವನ್ನು ಹೊಂದಲು ಸೂಕ್ತಕ್ರಮ ಕೈಗೊಳ್ಳುವುದು, ಈಗ ಇರುವ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ಅವರ ಉತ್ಪಾದಕತೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು, ಗುಣಮಟ್ಟ ಮತ್ತು ವೆಚ್ಚದಲ್ಲಿ ಆವರ ಉತ್ಪನ್ನದ ಸ್ಪರ್ಧಾತ್ಮಕ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು ಇತ್ಯಾದಿಗಳಿಂದ ಅವರ ವರಮಾನ ಸುಧಾರಣೆಗೆ ನೆರವು ಒದಗುವುದು ಮತ್ತು ಇದರಿಂದಾಗಿ ಅವರ ಸಮಾಜೋ ಆರ್ಥಿಕ ಮಟ್ಟ ಉನ್ನತಗೊಳ್ಳುವುದು.

ದೇಶದ ಕಾರ್ಮಿಕಬಲಕ್ಕೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಪ್ರಮಾಣದ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ಔಪಚಾರಿಕ ವಲಯಕ್ಕೆ ಸಾಧ್ಯವಾಗಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಲಯವು ಅವರ ಜೀವನೋಪಾಯಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ಉಳಿಯುವಿಕೆಗೆ ಅವಕಾಶ ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ ಎಂಬುದು ಈಗಾಗಲೇ ತಿಳಿದ ವಿಚಾರ. ಸಧ್ಯದ ಆರ್ಥಿಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಮುಂಬರುವ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯವು ವಿಸ್ತರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಿದೆ. ಹೀಗೆ ಉದ್ಯೋಗ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ವಾಹನವಾಗಿ ಇದು ಕಾರ್ಯ ನಡೆಸುವಂತಾಗಲು ಇದನ್ನು ಬಲಗೊಳಿಸುವ ಮತ್ತು ಕ್ರಿಯಾಶೀಲವಾಗಿ ಮಾಡುವ ಅಗತ್ಯವಿದೆ.

೩.೯ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು

ಭಾರತದಲ್ಲಿರುವ ಬಹುತೇಕ ಬಡವರು ಬಡ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿದ್ದಾರೆ (ಅಧಿಕೃತ ಅಂದಾಜಿನ ಪ್ರಕಾರ ಭಾರತದ ಒಟ್ಟು ೧೨೧ ಕೋಟಿ ಜನಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೨೭.೫ರಷ್ಟು ಮಂದಿ). ಇವರು ಬಡವರಾಗಿರುವುದಕ್ಕೆ ಇವರು ಕೆಲಸ ಮಾಡದಿರುವುದು ಕಾರಣವಲ್ಲ. ತಮ್ಮ ಮೂಲಭೂತ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಿಕೊಳ್ಳುವಷ್ಟು ಸಂಪಾದನೆ ಇವರಿಗಿಲ್ಲವೆಂದು ಇದರ ಅರ್ಥ. ಅವರು ಬಡವರಾಗಿದ್ದಾರೆ ಯಾಕೆಂದರೆ ಬದುಕಿನ ಯಾವುದೇ ತುರ್ತು ಅಗತ್ಯಗಳಿಗೆ ಉಚಿತ ರೀತಿಯ ರಕ್ಷಣೆ ಇವರಿಗೆ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಕಮಿಶನ್ ಫಾರ್ ಎಂಟರ್‌ಪ್ರೈಸಸ್ ಗುರುತಿಸಿದಂತೆ 'ಬಡ ಮತ್ತು ದುರ್ಬಲ' ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಒಟ್ಟು

ಜನಸಂಖ್ಯೆಯ (೮೩.೬ ಕೋಟಿ ಜನರು) ಶೇಕಡಾ ೭೭ರಷ್ಟು ಇದ್ದು, ಬಡತನ ಹಾಗೂ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಉದ್ಯೋಗದ ನಡುವೆ ಕೊಂಡಿಗಳು ಇರುವುದನ್ನು ಗುರುತಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರು ಸೃಷ್ಟಿಸುವ ಸಂಪತ್ತನ್ನು ವಿಭಜಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಅದು ಅವರೊಳಗೆ ಹಂಚಿಕೆಯಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಅದಕ್ಕೆ ಬದಲಾಗಿ ಗಣ್ಯರು, ಕೈಗಾರಿಕೋದ್ಯಮಿಗಳು, ರಾಜಕೀಯ ಮುಖಂಡರು, ಭೂಒಡೆಯರು, ಜಾತಿ ಮತ್ತು ಧರ್ಮದ ಮುಖಂಡರು ಮತ್ತು ಅಧಿಕಾರಶಾಹಿ ಜನಗಳಲ್ಲಿ ಇದು ಹಂಚಿ ಹೋಗುತ್ತದೆ. ಸಮೃದ್ಧಿಯ ನಡುವೆಯೂ ದುಡಿಯುವ ಜನರಿಗೆ ಸಿಗುವ ವೇತನವು ಅವರ ಮೂಲಭೂತ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಕೂಡಾ ಸಾಕಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ಆರೋಗ್ಯ ಖಾಸಗಿತನಕ್ಕೆ ಒಳಪಟ್ಟು ದುಬಾರಿಯಾಗಿರುವ ಕಾರಣ ಇದು ಅವರಿಗೆ ಕನಸಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸಿದೆ. ಇಂತಹ ಅಹಿತಕರ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಿಂದಾಗಿ ಸಂಪತ್ತನ್ನು ಉತ್ಪಾದಿಸುವ ಜನರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಸುಸ್ಥಿತಿಗೆ ಗಮನವನ್ನು ನೀಡದಿರುವ ದೇಶ ಈ ಜಗತ್ತಿನಲ್ಲಿ ಭಾರತವೊಂದೇ ಆಗಿದೆ.

ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಉದ್ಯೋಗಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡಿರುವ ಸುಮಾರು ೪೦ ಕೋಟಿ ಭಾರತೀಯರು ತಾವು ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಕೊಂಡು ಇರುವಲ್ಲಿ ಸಂವಿಧಾನಾತ್ಮಕ ಮತ್ತು ಕಾನೂನುಬದ್ದ ಹಕ್ಕುಗಳ ನಿರಾಕರಣೆಗೆ ಕ್ರಮಬದ್ಧವಾದ ಚಾರಿತ್ರಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಒಳಗಾಗುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಇದು ಆಕಸ್ಮಿಕ ಸಂಗತಿಯೇನಲ್ಲ. ಅನೌಪಚಾರಿಕ ದುಡಿಮೆದಾರರು ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳ ಲಾಭವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ವಿಫಲರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ ಯಾಕೆಂದರೆ ಬಹುಪಾಲು ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳ ಅವಕಾಶಗಳು ಉದ್ಯೋಗದ ಸ್ವರೂಪ, ಪ್ರದೇಶ, ಉದ್ಯೋಗ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸ್ವರೂಪ ಇತ್ಯಾದಿಗಳು ಅನರ್ಹತೆಯಿಂದ ನಿರ್ವಚಿಸಿಕೊಂಡು ಇರುತ್ತವೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳು ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಸರಿಯಾದ ಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ನಿಯಂತ್ರಿಸದೆ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ದುಡಿಮೆದಾರರಿಗೆ ಅವು ವಿಫಲವಾಗುತ್ತವೆ. ಒಂದು ವೇಳೆ ಇಂತಹ ನಿಯಂತ್ರಣವಿದ್ದರೂ ಕೂಡಾ ಉಚಿತ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ನಿರ್ವಚಿಸಿಕೊಳ್ಳದಿರುವಿಕೆಯಿಂದಾಗಿ ಅವರು ಕಾನೂನಿನ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಿಂದ ಅವರು ಹೊರಗುಳಿಯುತ್ತಾರೆ. ಇಂದು ಅನೌಪಚಾರಿಕ ದುಡಿಮೆದಾರರ ಬೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳ ಉದಾರೀಕರಣ ನಡೆಯುವುದು ಹಾಸ್ಯಸ್ಪದ ಸಂಗತಿಯಾಗಿದೆ. ಸರಕಾರ ತನ್ನ ಕಟು ಹಾಸ್ಯದ ವಾದಸರಣಿಯ ಮೂಲಕ ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಾಕಷ್ಟು ಸಂಪತ್ತು ಇಲ್ಲವೆಂದು ಹೇಳಿ ತನ್ನ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯಿಂದ ನುಣುಚಿಕೊಳ್ಳುವ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ನಡೆಸಿದರೆ, ರಕ್ಷಣೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಮತ್ತು ರಕ್ಷಣೆಯನ್ನು ಹೊಂದದಿರುವ ಉಭಯ ದುಡಿಮೆ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯ ಸಾಂಸ್ಥೀಕರಣವು ತಾವು ಉತ್ಪಾದಿಸಿದ ಸಂಪತ್ತಿನಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಪಾಲನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಅವಕಾಶದಿಂದ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರನ್ನು ವಂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ಉದ್ದೇಶಪೂರ್ವಕ ನಿರಾಕರಣೆಯಿಂದ ಈಗಾಗಲೇ ಚಾರಿತ್ರಿಕ ನಿರಾಕರಣೆಯನ್ನು ಅನುಭವಿಸಿದ್ದಂತಹ ದಲಿತರು, ಆದಿವಾಸಿಗಳು ಮತ್ತು ಮಹಿಳೆಯರು ಇನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿನ ತೊಂದರೆಗೆ ಒಳಗಾಗುತ್ತಾರೆ. ಹಕ್ಕುಗಳಿಲ್ಲದೆ, ಹಸಿವನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಂಡು ಸ್ಥಳೀಯ ನ್ಯೂನಪೋಷಣೆಯೊಂದಿಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಅಸಾಧಾರಣ ತಾಳ್ಮೆ ಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ (*ತೆಹಲ್ಕಾ ಪತ್ರಿಕೆ ೨೦೦೮: ಎಪ್ರಿಲ್ ೨೬*).

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ದುಡಿಮೆದಾರರು ಕಡಿಮೆ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವವರು ಆಗಿರುತ್ತಾರೆ ಅಥವಾ ಪದವಿ ಪತ್ರವನ್ನು ಹೊಂದುವ ಉದ್ದೇಶದಿಂದ ಪದವೀಧರರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಹೀಗಾಗಿ ಅವರು ಯಾವಾಗಲೂ ಸ್ಪರ್ಧೆಯಲ್ಲಿ ಇರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಸಾಮಾಜಿಕ ಪದ್ಧತಿಗಳು, ಧಾರ್ಮಿಕ ನಂಬಿಕೆಗಳು (ಮತೀಯವೂ ಸೇರಿ) ಮತ್ತು ಕೌಟುಂಬಿಕ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳನ್ನು ಅವರು ಹೆಚ್ಚು ಹಚ್ಚಿಕೊಂಡಿರುತ್ತಾರೆ. ಅವರು ಸಂತೃಪ್ತಿಗಾಗಿಯಾಗಲೀ ಅಥವಾ ಉತ್ಕೃಷ್ಟತೆಗಾಗಿಯಾಗಲೀ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿಲ್ಲ. ಅವರು ದುಡಿಯುವುದು ಹಣಕ್ಕಾಗಿ ಮಾತ್ರ. ಹಣದಿಂದ ಅವರು ತಮ್ಮ ಗ್ರಾಮದಲ್ಲಿ ಮತ್ತೊಂದು ಜಮೀನನ್ನು ಖರೀದಿಸುತ್ತಾರೆ ಅಥವಾ ಮಗಳ/ತಂಗಿಯ ಮದುವೆ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ. ಇದನ್ನು ಮೀರಿ ವೃತ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಬೇರೆಯದನ್ನು ನಿರೀಕ್ಷಿಸುವುದು ಅವರಿಗೆ ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. ಅವರು ದುಡಿಯುವುದಕ್ಕೆ ಎರಡನೆಯ ಕಾರಣವೇನಾದರೂ ಇದ್ದಲ್ಲಿ ಅದು ಆತ್ಮಗೌರವ ಅಥವಾ ಸ್ನೇಹಭಾವ ಮಾತ್ರವೇ ಆಗಿರುತ್ತದೆ. ೭೦ರ ದಶಕದ ಕೊನೆಯ ಭಾಗ ಮತ್ತು ೮೦ರ ದಶಕದ ಮೊದಲಭಾಗದಲ್ಲಿ ಬಂದಿರುವ ಅಮಿತಾಬ್ ಬಚ್ಚನ್ ಚಿತ್ರಗಳು ಮತ್ತು ೮೦ರ ದಶಕದ ನಡುಭಾಗದಲ್ಲಿ ಬಂದಿರುವಂತಹ ಮಿಥುನ್ ಚಕ್ರವರ್ತಿಯ ಚಿತ್ರಗಳನ್ನು ನಾವಿಲ್ಲಿ ನೆನಪಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಇವರು ನಿರ್ವಹಿಸಿದಂತಹ ಪಾತ್ರಗಳು (ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಬಡ ವ್ಯಕ್ತಿಯೊಬ್ಬ ಸ್ನೇಹಕ್ಕಾಗಿ ಅಥವಾ ಗೌರವಕ್ಕಾಗಿ ಅಥವಾ ತಾಯಿಗಾಗಿ ಅಥವಾ ಸೇಡಿಗಾಗಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮತ್ತು ಶ್ರೀಮಂತರ ವಿರುದ್ಧ ಹೋರಾಡುವ ಪಾತ್ರಗಳು) ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ದುಡಿಮೆದಾರರನ್ನು ನಿರ್ವಚಿಸುತ್ತವೆ.

ಮನೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಅಥವಾ ಮನೆಯವರ ಸ್ವಂತದ ಉದ್ಯಮಗಳು ಅಥವಾ ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ತಂತ್ರಜ್ಞಾನಗಳನ್ನು ಬಳಸುವ ಕಿರು ಉದ್ಯಮಗಳ ಭಾಗವಾಗಿರುವ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರಿಗೆ ಕೆಲಸದ ಕಾಲಾವಧಿ ನಿಶ್ಚಿತವಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಅವರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗದ ಭದ್ರತೆಯಾಗಲೀ, ಇತರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಾಗಲೀ, ಸರಕಾರದ ಬೆಂಬಲವಾಗಲೀ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಇವರು ಕೊಳಗೇರಿಗಳಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಸ್ವಂತದ್ದಾಗಿರದ ಜಾಗದಲ್ಲಿ ಬದುಕುತ್ತಾರೆ. ಮನೆ ಮತ್ತು ನಾಗರಿಕ ಸೇವೆಗಳಿಂದ ಇವರು ವಂಚಿತರು. ಈ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರಲ್ಲಿ ಬಹುಪಾಲು ಮಂದಿ ವಲಸಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿದ್ದಾರೆ (*ನ್ಯಾಶನಲ್ ಕಮಿಶನ್ ಆನ್ ಲೇಬರ್ ೧೯೬೯: ೬೦೧*).

ಈ ದೊಡ್ಡ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರು ಬಡತನದ ರೇಖೆಯ ಕೆಳಗೆ ಬದುಕುತ್ತಿರುವುದು ಅಚ್ಚರಿಯ ಸಂಗತಿಯೇನಲ್ಲ. ಇವರಲ್ಲಿ ಅತ್ಯಂತ ಹೆಚ್ಚು ಸಂಕಷ್ಟದಲ್ಲಿ ಸಿಕ್ಕಿಕೊಂಡಿರುವವರೆಂದರೆ ಬಡತನದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ತಾಯ್ನಾಡನ್ನು ತೊರೆದು ಕೆಲಸ ಹುಡುಕಿ ಇತರ ರಾಜ್ಯಗಳಿಗೆ ಹೋಗಿ ನೆಲೆಸುವವರು. ಹೊಸಜಾಗದಲ್ಲಿ ಅವರಿಂದ ಕಡಿಮೆ ಕೂಲಿಗೆ ಮೈಮುರಿಯುವ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಮಾಡಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಮಾನವತೆಯಿಲ್ಲದ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ, ಕಾನೂನು ನಿರ್ಧರಿಸಿದ ಅವಧಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಗಂಟೆಗಳ ಕಾಲ ಅವರಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಹೆಚ್ಚುವರಿ ದುಡಿಮೆ, ವಿರಾಮದ ದಿನಗಳು ಮತ್ತು ಕೂಲಿ ನೀಡುವಿಕೆಯಲ್ಲಿ

ಪೂರ್ವನಿರ್ಧಾರಿತ ಕಾನೂನು ಅಂಶಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣನೆಗೆ ತರುವುದಿಲ್ಲ (*ಪಾಂಡ ೧೯೯೯: ೩೧೬*).

೨೦೦೪ರಲ್ಲಿ *ನ್ಯಾಶನಲ್ ಕಮಿಶನ್ ಫಾರ್ ಎಂಟರ್‌ಪ್ರೈಸಸ್ ಇನ್ ದ ಅನ್‌ಆರ್ಗೈನೈಸ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್* (ಎನ್‌ಸಿಇಯುಎಸ್) ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಅನೇಕ ಸವಾಲುಗಳ ಕುರಿತಾಗಿ ನಡೆಸಿದ ವಿವರಣಾತ್ಮಕ ಸಮೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ತಿಳಿದುಬಂದಿರುವ ವಿಚಾರವೇನೆಂದರೆ ಹಂಗಾಮಿಯಾಗಿ ದಿನಕೂಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಬಹುಪಾಲು ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರಿಗೆ ಸಿಗುವ ವೇತನ ಅತ್ಯಂತ ಕಡಿಮೆ ಪ್ರಮಾಣದ್ದಾಗಿದ್ದು ಇದರಿಂದ ಅಸಹಾಯಕತೆಯನ್ನು ಕಳಚಿಕೊಳ್ಳುವುದಿರಲಿ, ಬಡತನದಿಂದ ಚೇತರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಕೂಡಾ ಅವರಿಗೆ ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತಿಲ್ಲ. ಮಹಿಳೆಯರು, ಮಕ್ಕಳು, ಜೀತದಾಳುಗಳು ಅಥವಾ ವಲಸಿಗ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ತಾರತಮ್ಯ ತೋರುವುದು ರೂಢಿಯಾಗಿಬಿಟ್ಟಿದೆ. ಕೆಲಸವನ್ನು ಹುಡುಕಿಕೊಳ್ಳಲು ಅವರು ವಲಸೆ ಹೋಗುವುದು ಅನಿವಾರ್ಯ. ಎಷ್ಟೋ ಕಡೆಗಳಲ್ಲಿ ಅಪಾಯದ ಮತ್ತು ಅಮಾನವೀಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಅವರು ದುಡಿಯಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಖಚಿತತೆ ಅಥವಾ ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನದ ಯಾವುದೇ ಆಶ್ವಾಸನೆ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಬಾಲ್ಯದಿಂದಲೇ ಅವರು ದುಡಿಯುವುದನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸುತ್ತಾರೆ. ನಂತರ ವಯಸ್ಸಾಗುವವರೆಗೆ ಅಥವಾ ಅಸ್ವಸ್ಥತೆ ಅಥವಾ ಅಂಗವಿಕಲತೆ ಕಾಡುವವರೆಗೆ ಅವರು ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿರುತ್ತಾರೆ. ಬಡತನ, ಶೋಷಣೆ, ತಾರತಮ್ಯ ಮತ್ತು ನಿರಂತರ ಬದಲಾವಣೆಗಳ ಬಂಧನದಲ್ಲಿದ್ದು ಇದರಿಂದ ಅವರಿಗೆ ಬಿಡುಗಡೆ ಇರುವುದಿಲ್ಲ.

ನ್ಯಾಶನಲ್ ಕಮಿಶನ್ ಫಾರ್ ಎಂಟರ್‌ಪ್ರೈಸಸ್ ಇನ್ ದ ಅನ್‌ಆರ್ಗೈನೈಸ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್ (ಎನ್‌ಸಿಇಯುಎಸ್) ಹೇಳುವ ಪ್ರಕಾರ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ದುಡಿಮೆದಾರರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಲ್ಲಿ ಎರಡು ಗುಂಪುಗಳಿವೆ. ಮೊದಲನೆಯದಾಗಿ ಅನರ್ಹ ಉದ್ಯೋಗ, ಕಡಿಮೆ ವರಮಾನ, ಕೆಳಮಟ್ಟದ ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಮಟ್ಟ ಇತ್ಯಾದಿಗಳಿಂದ ಉದ್ಭವಿಸಿದಂತಹ ಅಭಾವಗಳು ಅಥವಾ ಸಾಮರ್ಥ್ಯದ ಕೊರತೆಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು. ಇದು ಒಟ್ಟು ಜನಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿರುವ ಬಡ ವಿಭಾಗದವರ ಸಾಮಾನ್ಯ ಅಭಾವಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ್ದಾಗಿದೆ. ಎರಡನೆಯ ಗುಂಪಿನ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಅನಾರೋಗ್ಯ, ಅಪಘಾತ ಮತ್ತು ವೃದ್ಧಾಪ್ಯದಂತಹ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳಲ್ಲಿ ದೊರಕಬೇಕಾದ ಸೂಕ್ತನೆರವುಗಳ ಅನುಪಸ್ಥಿತಿ.

ಮನೆ ಕೆಲಸದ ಮಹಿಳೆಯರು, ಭದ್ರತಾ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳು, ವಾಹನ ಚಾಲಕರು ಮತ್ತು ಇತರ ಹಲವಾರು ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರ ವೇತನವು ಅವರ ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ವೇತನದ ಏರಿಕೆಯಷ್ಟು ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಾಗಿಲ್ಲ. ಹಣದುಬ್ಬರಕ್ಕೆ ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳುವುದರಲ್ಲಿ ಕಳೆದ ಎರಡು ದಶಕಗಳಲ್ಲಿ ಅವರ ವೇತನ ಕೆಳಗಿಳಿದಿದೆ ಎಂದೇ ಹೇಳಬಹುದು. ಇದು ಅವರನ್ನು ಮತ್ತಷ್ಟು ಬಡತನದಲ್ಲಿ ಮುಳುಗಿಸಿಬಿಟ್ಟಿದೆ (*ಇಂಡಿಯಾ ಟುಗೆದರ್ ೨೦೧೦: ೧೮ ಫೆಬ್ರವರಿ*).

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ 'ದುಡಿಮೆಯ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳು ಮತ್ತು ಜೀವನಾಧಾರದ ಸುಧಾರಣೆ'ಯ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಲಾದ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುರಿತಾದ ವಿಶೇಷ

ಸಂಗತಿಗಳೆಂದರೆ ಗಾಯಗೊಳ್ಳುವಿಕೆ ಮತ್ತು ಸಾವು ಸಂಭವಿಸಿದ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಪರಿಹಾರಕ್ರಮಗಳ ಅನುಪಸ್ಥಿತಿ, ವೃತ್ತಿಸಂಬಂಧಿ ರೋಗಗಳು, ವಾಸಸ್ಥಾನದ ಕೊರತೆ, ನೈರ್ಮಲ್ಯದ ಅಭಾವ, ಮತ್ತು ವಾರದ ಕೆಲಸದ ದೀರ್ಘಾವಧಿ (*೨೦೦೭: ೩೩-೩೪*).

ನಗರ ಪ್ರದೇಶದ ದುಡಿಮೆಗೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ ಗ್ರಾಮೀಣ ದುಡಿಮೆಯಲ್ಲಿರುವ ಅಭಾವಗಳೆಂದರೆ ಸಂಘಟನೆಯ ಕೊರತೆ, ರಾಜಕೀಯ ಒತ್ತಡಗಳು ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಪ್ರಭಾವ. ಗ್ರಾಮೀಣ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಂಖ್ಯೆಯ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಬಲಶಾಲಿಗಳು. ಆದರೆ ಸಾಮಾಜಿಕವಾಗಿ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕವಾಗಿ ಅವರ ಸ್ಥಿತಿ ಕೆಟ್ಟದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿರುವ ಸಾಮಾಜಿಕ ಪ್ರಜ್ಞೆಯ ಪ್ರಸಾರದ ಹೊರತಾಗಿಯೂ ಕೃಷಿ ಸಂಬಂಧಿ ಒತ್ತಡಗಳು ಕಡಿಮೆಯಾಗುವುದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತಿವೆ. ಅಸಹನೆಯ ಘಟನೆಗಳು ಭೂರಹಿತ ಬಡವರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಮುಂದುವರಿಯುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತವೆ. ಪಾಂಡೆ (೧೯೭೬) ಹೇಳುವ ಪ್ರಕಾರ ಫಲಪ್ರದ ಉದ್ಯೋಗದ ಕೊರತೆ ಮತ್ತು ಕಡಿಮೆ ವೇತನದಿಂದಾಗಿ ಗ್ರಾಮೀಣ ದುಡಿಮೆಬಲದ ಶೇಕಡಾ ೪೦ರಿಂದ ೫೦ ರಷ್ಟು ಮಂದಿ ಇನ್ನೂ ಬಡತನ ಮತ್ತು ನಿರುದ್ಯೋಗದ ವರ್ತುಲದಲ್ಲಿಯೇ ಸಿಕ್ಕಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಕೃಷಿಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ 'ಹಸಿರು ಕ್ರಾಂತಿ'ಯು ಪರಿಮಿತ ಭೌಗೋಳಿಕ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಗೆ ಸೀಮಿತಗೊಂಡಿದ್ದು, ಹಿಂದುಳಿದ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿನ ದೊಡ್ಡಗಾತ್ರದ ಗ್ರಾಮೀಣ ಬಡಜನತೆಯನ್ನು ಅದು ಇನ್ನೂ ತಲುಪಿಲ್ಲ.

ವ್ಯಾಪಕನೆಲೆಯಿಂದ ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕವೆಂದು ಎರಡು ಗುಂಪುಗಳಲ್ಲಿ ವರ್ಗೀಕರಿಸಬಹುದು. ಗ್ರಾಮೀಣ ಶ್ರೇಣಿವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕೃಷಿಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಳಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಇರುವುದರಿಂದ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಉದ್ಭವಿಸುತ್ತವೆ. ಉದ್ಯೋಗವಕಾಶಗಳ ಅಭಾವ, ಅನುಭೋಗದ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿನ ಭದ್ರತೆಯ ಕೊರತೆ, ಕಡಿಮೆ ವೇತನ ಮತ್ತು ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಸೂಕ್ತರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಇಲ್ಲದ ಆರ್ಥಿಕ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ವೈವಿಧ್ಯತೆ ಇತ್ಯಾದಿಗಳು ಆರ್ಥಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಕಾರಣಗಳು. ಕೃಷಿಕಾರ್ಮಿಕರು ಚದುರಿಕೊಂಡು ಇರುವವರು. ಅವರಲ್ಲಿ ಸಂಘಟನೆ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಮತ್ತು ಸಾಮಾನ್ಯನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಚೌಕಾಶಿ ಮಾಡುವ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಅವರು ಹೊಂದಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಅವರದು ಋತುಸಂಬಂಧಿ ಕೆಲಸವಾಗಿರುವುದರಿಂದ, ಅಕಾಲಗಳಲ್ಲಿ ಅವರು ಬೇರೆ ಕೆಲಸವನ್ನು ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಕಟ್ಟಡ ಕಾಮಗಾರಿ ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಹುಡುಕಿ ವಲಸೆ ಹೋಗುತ್ತಾರೆ. ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯ ಕಾರಣವಾಗಿ ಅವರು ದೈನಂದಿನ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳಿಗೆ ಅಥವಾ ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಾರಣಗಳಿಗಾಗಿ (ಮದುವೆ ಇತ್ಯಾದಿ) ಆಗಾಗ ಖಾಸಗಿ ಮೂಲಗಳಿಂದ ಅವರು ಸಾಲ ಪಡೆಯಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಇದರಿಂದಾಗಿ ಇವರಲ್ಲಿ ಎಷ್ಟೋ ಮಂದಿ ಜೀತದಾಳುಗಳಾಗಿ ಪರಿವರ್ತನೆ ಹೊಂದುವುದೂ ಇದೆ.

ಮನೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಿಚಾರಗಳು ಮತ್ತು ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಬಹಳ ಸಂಕೀರ್ಣ ಸ್ವರೂಪದ್ದಾಗಿವೆ. ಯಾಕೆಂದರೆ ಇಲ್ಲಿ ಮನೆ ಕೆಲಸಗಾರರು ಮತ್ತು ಅವರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿ ಅಥವಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ನಡುವೆ ಯಜಮಾನ - ನೌಕರ, ಅಥವಾ ಉದ್ಯೋಗದಾತ -

ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧವಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಅಸ್ಪಷ್ಟ ಮತ್ತು ಅನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸ್ವರೂಪದಲ್ಲಿ ಈ ಸಂಬಂಧವಿರುವುದರಿಂದ ಮನೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅನೇಕ ವಿಧಗಳ ಶೋಷಣೆಗೆ ಒಳಗಾಗುತ್ತಾರೆ.

ವಲಸೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಬಹುಪಾಲು ಮಂದಿ ಬೇರೆ ಜಿಲ್ಲೆಗಳು ಮತ್ತು ಬೇರೆ ರಾಜ್ಯಗಳಿಂದ ಬಂದವರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಇವರು ಸಮಾಜದ ಅತ್ಯಂತ ಬಡ ವಿಭಾಗಕ್ಕೆ ಸೇರಿದವರು. ಇವರಿಗೆ ಹಣ ಮುಂಗಡ ನೀಡುವ ಮೂಲಕ ಮಧ್ಯಸ್ಥಿಕೆದಾರರು ಇವರ ಅಸಹಾಯಕತೆಯನ್ನು ದುರುಪಯೋಗಗೊಳಿಸಿ, ಜೀತದಾಳುಗಳ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಇವರನ್ನು ನಡೆಸಿ ಶೋಷಣೆಗೆ ಒಳಪಡಿಸುತ್ತಾರೆ. ಬಹುತೇಕ ವಲಸಿಗ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನಿಶ್ಚಿತ ಉದ್ಯೋಗ ಪರಿಸರವಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಅವರು ಒಂದು ಕಡೆಯಿಂದ ಇನ್ನೊಂದೆಡೆ ಚಲಿಸುತ್ತಲೇ ಇರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ವಾದ ಹೂಡುವ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಪಡೆಯದ ಇವರು ಪೋಷಕ ಉದ್ಯೋಗ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಕಡಿಮೆ ಕೂಲಿಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ತಕರಾರು ಉಂಟಾದ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಅದನ್ನು ಸಹಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದಾಗಲೀ, ಅದು ಸೂಕ್ತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಿಂದ ಪರಿಹಾರ ಕಾಣುವವರೆಗೆ ಕಾಯುವುದಾಗಲೀ ಅವರಿಂದ ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ (*ಡಬ್ಲ್ಯುಡಬ್ಲ್ಯುಡಬ್ಲ್ಯು. ಲೇಬರ್. ನಿಕ್. ಇನ್. ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಲೇಬರ್*).

ಬಹುಪಾಲು ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಇರುವಂತೆ ನಿರ್ಮಾಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿರುವ ಬಹುಮುಖ್ಯ ವಿಚಾರವೇನೆಂದರೆ ಅಪಘಾತಗಳ ಗಂಡಾಂತರದ ಸಂಭಾವ್ಯತೆಗಳು. ಯೋಗ್ಯ ರೀತಿಯ ಪತ್ತೆ ಹಚ್ಚುವಿಕೆ ಮತ್ತು ವರದಿ ಮಾಡುವಿಕೆಯ ಅನುಪಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಈ ರೀತಿ (ನಿರ್ಮಾಣ ಕಾರ್ಯಗತಿಗಳಲ್ಲಿ) ಸಂಭವಿಸತಕ್ಕಂತಹ ಅಪಘಾತಗಳ ನಿಖರ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುವುದು ಕಷ್ಟಕರ ಸಂಗತಿ. ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣವೆನಿಸುವ ವಿಚಾರಗಳೆಂದರೆ: ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿರುವ ಸಣ್ಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ಸ್ವಯಂ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು; ವೈವಿಧ್ಯಪೂರ್ಣ ನಿರ್ಮಾಣ ಸ್ಥಳಗಳು ಮತ್ತು ಅವುಗಳ ಕಡಿಮೆ ಕಾಲಾವಧಿಯ ಕಾರ್ಯಗತಿಗಳು; ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆ; ಋತುಸಂಬಂಧಿ ಮತ್ತು ವಲಸೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಇರುವುದು ಮತ್ತು ಇದರಲ್ಲಿ ನಿರ್ಮಾಣ ಕಾರ್ಯಗಳ ಕುರಿತು ಹೆಚ್ಚಿನವರು ತಿಳಿದುಕೊಂಡಿಲ್ಲದಿರುವುದು; ಬೇರೆಬೇರೆ ಹವಾಮಾನಗಳಿಗೆ ತೆರೆದುಕೊಂಡಿರುವುದು, ಇತ್ಯಾದಿ.

ಇತರ ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಇರುವ ಹಾಗೆ ಕಟ್ಟಡ ಕಾಮಗಾರಿಗಳಲ್ಲಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಕುಟುಂಬದ ವರಮಾನಕ್ಕೆ ಪೂರಕವಾಗಿರುವಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಮಕ್ಕಳ ದುಡಿಮೆಯನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸುವುದು ಅನಿವಾರ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಅವರ ನಿರಂತರ ಅನಾರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಋತು ಸಂಬಂಧಿ ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪದಿಂದಾಗಿ ಅವರಿಗೆ ಉಳಿತಾಯ ಅಸಾಧ್ಯ. ಮಹಿಳೆಯರು ತಮ್ಮೊಡನೆ ದುಡಿಯುತ್ತಿರುವ ಪುರುಷರಿಗಿಂತ ಕಡಿಮೆ ವೇತನವನ್ನು ಪಡೆಯುವರಲ್ಲದೆ, ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಗಳನ್ನು ಕೂಡಾ ಎದುರಿಸುತ್ತಾರೆ. ಸ್ಥಳೀಯ ಭಾಷೆಯನ್ನಾಡದ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಸಂಘಟಿಸುವ ಕಾರ್ಯ ಯೂನಿಯನ್ ಕಾರ್ಯಕರ್ತರಿಗೆ ಕಷ್ಟವೆನಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಹೊಟ್ಟೆಪಾಡಿಗಾಗಿ ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ಒಂದು ಸ್ಥಳದಿಂದ ಇನ್ನೊಂದೆಡೆ

ಚಲಿಸುತ್ತಲೇ ಇರುತ್ತಾರೆ. ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು ಅಥವಾ ಕೆಲಸದ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರಲ್ಲಿ ಇವರು ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಸಾಲವನ್ನು ಮಾಡಿಕೊಂಡಿರುತ್ತಾರೆ (*ರೆಡ್ಡಿ ೨೦೦೮: ೫*).

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಸಾಮಾಜಿಕವಾಗಿ ಹಿಂದುಳಿದವರ ಮತ್ತು ಅಲ್ಪಸಂಖ್ಯಾತ ಸಮುದಾಯಕ್ಕೆ ಸೇರಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೆಚ್ಚು ಸಂಕಷ್ಟಗಳನ್ನು ಅನುಭವಿಸುತ್ತಾರೆ. ಮುಸ್ಲಿಂರಲ್ಲಿನ ಇತರ ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗಗಳ ಬಡತನದ ಪರಿಮಾಣವು ಶೇಕಡಾ ೨೧.೫ರಷ್ಟಿದ್ದು ಇದು ಹಿಂದುಗಳಲ್ಲಿನ ಇತರ ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗದ ನೌಕರರ ಪರಿಮಾಣದಷ್ಟೇ ಇದೆ. ಹಿಂದು ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿಗಳ ಬಡತನದ ಪರಿಮಾಣವು ಅರ್ಥವತ್ತಾದ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಾಮರ್ಥ್ಯದ ಕೊರತೆಯನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತಿದ್ದು, ಇದು ಉದ್ಯೋಗದ ಗುಣಮಟ್ಟ ಮತ್ತು ಯೋಗ್ಯ ವೇತನಗಳನ್ನು ಪಡೆಯತಕ್ಕಂತಹ ಸಾಮರ್ಥ್ಯದ ಮೇಲೆ ಕೆಟ್ಟ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುತ್ತದೆ (*ಸಮಾಧಾರ್ ೨೦೦೯: ౩೪*).

ಅಸಂಘಟಿತ ನೌಕರರು ದೊಡ್ಡ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ, ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಹಿಂದುಳಿದ ಜಾತಿ ಮತ್ತು ಹಿಂದುಳಿದ ಪಂಗಡಗಳ ನೌಕರರು ಶೋಷಣೆಗೆ ಒಳಗಾಗುವುದಕ್ಕೆ ಕೆಟ್ಟ ಕಾರ್ಯಗತಿಯ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯ ನಡೆಸದಿರುವ ಮಧ್ಯಸ್ಥಿಕೆದಾರರು ಕಾರಣರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಮಿತಿಮೀರಿ ಇರತಕ್ಕಂತಹ ಹಳೇಕಾಲದ ಉತ್ಪಾದಕಾ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನಗಳು ಮತ್ತು ಊಳಿಗಮಾನ್ಯ ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಂಬಂಧಗಳು ನೌಕರರಿಗೆ ಉನ್ನತ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ಉತ್ತಮ ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಅಂತರ್ಗತಗೊಳಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಅಥವಾ ಅದರಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕೆ ಅವಕಾಶ ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ (*ಪ್ರೆಸ್ ಇನ್‌ಫಾರ್ಮೇಶನ್ ಬ್ಯೂರೊ ವರದಿ ೨೦೦೧*).

ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರ ವರ್ಗದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳು ಮತ್ತು ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು, ಅವರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಮತ್ತು ಅವರ ಸಧ್ಯದ ನಿಕೃಷ್ಟ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯ ಕಾರಣಗಳು – ಇವುಗಳನ್ನೆಲ್ಲಾ ಈಗಾಗಲೇ ಸೈದ್ಧಾಂತಿಕ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಚರ್ಚಿಸಲಾಗಿದೆ. ಕ್ಷೇತ್ರದಿಂದ ಸಂಗ್ರಹಿಸಲಾದ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳು ಈ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಿದಂತಹ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ದೃಢೀಕರಿಸಿವೆ. ಇದರಿಂದ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ದುಡಿಮೆದಾರರ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಏನು ಸಂಭವಿಸುತ್ತಿದೆ ಎಂಬುದರ ಸ್ಪಷ್ಟ ಚಿತ್ರ ದೊರೆತಿದೆ. ಈ ಕೆಳಗಿನ ಪುಟಗಳಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರ ಸಧ್ಯದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳನ್ನು ಅವರ ದುಡಿಮೆಯ ಸ್ವರೂಪ, ದುಡಿಮೆಯ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳು, ಮಾಸಿಕ ವೇತನಗಳು ಮತ್ತು ವಾರ್ಷಿಕ ಹೆಚ್ಚಳ, ಕೆಲಸ ಮಾಡುವೆಡೆ ನಡೆದಿರತಕ್ಕಂತಹ ಅಪಘಾತಗಳಲ್ಲಿ ದೊರೆತಿರಬಹುದಾದ ಪರಿಹಾರ ಮತ್ತು ಆರೈಕೆ, ಆರೋಗ್ಯ ಹಾನಿಕಾರಕಗಳು, ಉಳಿತಾಯದ ಅನುಪಸ್ಥಿತಿ, ಸೂಕ್ತ ಮಾರ್ಗ ಸೌಲಭ್ಯದ ಅಭಾವ, ಮಾರುಕಟ್ಟೆ, ಆಸ್ಪತ್ರೆ ಮತ್ತು ಶಾಲೆಯ ಅಂತರಗಳು, ಮನೆಯಲ್ಲಿ ಭೋಗವಸ್ತುಗಳ ಕೊರತೆ, ಆಹಾರ, ಬಟ್ಟೆ, ವಸತಿ, ಶಿಕ್ಷಣ, ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಮನೆ ಸಾಮಾನುಗಳು ಇತ್ಯಾದಿಗಳಿಗಾಗಿ ಕನಿಷ್ಟ ವಾರ್ಷಿಕ ಖರ್ಚುಗಳು ಇತ್ಯಾದಿ ಕುರಿತು ಚರ್ಚೆಯನ್ನು ಬೆಳೆಸಲಾಗಿದೆ.

೩.೧೦ ಸಮಾಜೋ-ಆರ್ಥಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆ

ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗದವರು ಮೂಲತಃ ಕೃಷಿಕರೆಂಬುದನ್ನು ಅಧ್ಯಯನದ ಮೂಲಕ ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಇವರಲ್ಲಿ ೨೪ ಮಂದಿ ವರ್ತಕ ಜಾತಿಯವರು, ೯ ಮಂದಿ ಹೆಂಡ ಇಳಿಸುವ ಜಾತಿಯವರು, ಇಬ್ಬರು ಕುಂಬಾರರು ಮತ್ತು ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿ ಎಣ್ಣೆ ತಯಾರಿಸುವ ಜಾತಿಯವನಾಗಿದ್ದಾನೆ. ೧೦೦ ಮಂದಿ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರಲ್ಲಿ ೯೦ ಮಂದಿ ದುಡಿಮೆದಾರರು ಮೂಲತಃ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಇವರಲ್ಲಿ ೨೩ ಮಂದಿ ತಮ್ಮ ಸಧ್ಯದ ಕೆಲಸದ ಕಾರಣವಾಗಿ ವಲಸೆ ಹೋಗಿರುವರಾದರೂ, ಉಳಿದ ೭೭ ದುಡಿಮೆದಾರರು ಇನ್ನು ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿಯೇ ತಮ್ಮ ವಾಸಸ್ಥಾನವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೬೪ ಕುಟುಂಬಗಳು ಕೃಷಿಯನ್ನು ತಮ್ಮ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಕುಲವೃತ್ತಿಯನ್ನಾಗಿ ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ, ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಿದ ೧೦೦ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೭೩ ಕುಟುಂಬಗಳಲ್ಲಿ ಅವರ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಕುಲವೃತ್ತಿಯನ್ನು ಅನುಸರಿಸುವವರು ಸಧ್ಯ ಯಾರೂ ಇಲ್ಲ. ಉಳಿದ ೨೭ ಕುಟುಂಬಗಳಲ್ಲಿ ಕುಲವೃತ್ತಿಯನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸುತ್ತಿರುವ ಹೆತ್ತವರು ಅಥವಾ ಸೋದರರು ಅಥವಾ ಸಂಗಾತಿಗಳು ಅಥವಾ ಮಕ್ಕಳು ಇದ್ದಾರೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಶೇಕಡಾ ೯೫ ಸಂವಾದಿಗಳು ಹಂಚಿನ ಮನೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಶೇಕಡಾ ೪೬ ಸಂವಾದಿ ಕುಟುಂಬಗಳು ಭೂರಹಿತವಾಗಿವೆ. ಭೂಮಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಶೇಕಡಾ ೫೪ ಕುಟುಂಬಗಳಲ್ಲಿ ೨೭ ಕುಟುಂಬಗಳಿಗೆ ಕುಷ್ಕಿ ಜಮೀನು ಮತ್ತು ೧೬ ಕುಟುಂಬಗಳಿಗೆ ತರಿ ಜಮೀನು ಇದೆ. ೧೧ ಕುಟುಂಬಗಳು ಮಾತ್ರ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ತರಿ ಮತ್ತು ಕುಷ್ಕಿ ಜಮೀನನ್ನು ಹೊಂದಿವೆ. ಒಂದು ಕುಟುಂಬ ನಗರ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಎರಡೂ ವಿಧದ ಜಮೀನನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ. ಕುಶ್ಕಿ ಜಮೀನನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ೩೮ ಕುಟುಂಬಗಳಲ್ಲಿ, ೩೧ ಕುಟುಂಬಗಳು ಅರ್ಧ ಎಕರೆಯಿಂದ ಒಂದು ಎಕರೆಯಷ್ಟು ಮಾತ್ರ, ೫ ಕುಟುಂಬಗಳು ಒಂದರಿಂದ ಎರಡು ಎಕರೆಗಳು ಮತ್ತು ಉಳಿದ ಎರಡು ಕುಟುಂಬಗಳು ಎರಡರಿಂದ ಐದು ಎಕರೆಗಳಷ್ಟು ಕುಷ್ಕಿ ಜಮೀನನ್ನು ಹೊಂದಿವೆ. ಇದೇ ರೀತಿ ತರಿ ಜಮೀನನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ೨೭ ಕುಟುಂಬಗಳಲ್ಲಿ ೧೪ ಕುಟುಂಬಗಳು ಅರ್ಧ ಎಕರೆಯಿಂದ ಒಂದು ಎಕರೆ, ೭ ಕುಟುಂಬಗಳು ಒಂದರಿಂದ ಎರಡು ಎಕರೆಗಳು ಮತ್ತು ಉಳಿದ ೬ ಕುಟುಂಬಗಳು ಎರಡರಿಂದ ಐದು ಎಕರೆಗಳಷ್ಟು ತರಿ ಜಮೀನನ್ನು ಹೊಂದಿವೆ. ಈ ರೀತಿ ಅರ್ಧದಷ್ಟು ಅಸಂಘಟಿತ ಕುಟುಂಬಗಳು ಭೂರಹಿತವಾಗಿದ್ದು, ಆರ್ಥಿಕವಾಗಿ ಸಮಾಜದ ಕಡುಬಡಜನರ ಗುಂಪಿನ ಭಾಗವಾಗಿದ್ದಾರೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿನ ಶೇಕಡಾ ೯೨ ರಷ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿ ವಿದ್ಯುತ್ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ವಿದ್ಯುಚ್ಛಕ್ತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರದ ಶೇಕಡಾ ಎಂಟು ಸಂವಾದಿಗಳಿಗೆಗೆ ಆರ್ಥಿಕ ತೊಂದರೆಗಳು ಮುಖ್ಯ ಅಡ್ಡಿಯಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸಿವೆ. ವಿದ್ಯುತ್ ಸಂಪರ್ಕವನ್ನು ಹತ್ತಿರದಿಂದ ಪಡೆಯುವ ಸೌಕರ್ಯವಿಲ್ಲದಿರುವುದರಿಂದ ದೂರದಿಂದ ಸಂಪರ್ಕ ಕಲ್ಪಿಸಲು ದೊಡ್ಡ ಮೊತ್ತದ ಹಣವನ್ನು ಖರ್ಚು ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ಸರಕಾರದಿಂದ ಆರ್ಥಿಕ ನೆರವು ಪಡೆಯಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿ ಇವರು ವಿಫಲರಾಗಿದ್ದಾರೆ.

ಶೇಕಡಾ ೭೯ ಸಂವಾದಿಗಳಿಗೆ ಮನೆಯವರೆಗೆ ರಸ್ತೆ ಸೌಲಭ್ಯವಿದೆ. ರಸ್ತೆ ಸೌಲಭ್ಯವಿಲ್ಲದ ಶೇಕಡಾ ೨೧ ಮಂದಿಯಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ಹನ್ನೊಂದು ಮಂದಿ ಸರಕಾರದಿಂದ ರಸ್ತೆಗಾಗಿ ಹಣ ಪಡೆಯಲು ತಾವು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿಲ್ಲವೆಂದು ತಿಳಿಸಿದರೆ, ಉಳಿದ ಶೇಕಡಾ ಒಂಭತ್ತು ಮಂದಿ ಸಮುದಾಯದ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ವಿಫಲರಾಗಿದ್ದಾರೆಂದು ಭಾವಿಸುತ್ತಾರೆ. ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿ ಮನೆಯವರೆಗೆ ರಸ್ತೆ ಇಲ್ಲದಿರುವುದರ ಕುರಿತು ಚಿಂತಿಸಲು ಹೋಗಿಲ್ಲ.

ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳು, ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗಳು ಮತ್ತು ಶಾಲೆಗಳು ಜನರ ಬದುಕಿನಲ್ಲಿ ಬಹುಮುಖ್ಯ ಪಾತ್ರವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತವೆ. ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರಿಗೂ ಒಂದಲ್ಲ ಒಂದು ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ, ಒಂದಲ್ಲ ಒಂದು ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಇವುಗಳ ಆವಶ್ಯಕತೆ ಇದ್ದೇ ಇರುತ್ತದೆ. ಈ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಮನೆಯ ಹತ್ತಿರದಲ್ಲಿಯೇ ಲಭ್ಯವಾದಲ್ಲಿ, ಬದುಕಿನ ಈ ಪ್ರಸ್ತುತ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಹೊಂದುವ ಸಲುವಾಗಿ ಅವರು ಬದುಕುತ್ತಿರುವ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯನ್ನು ಮೂಡಿಸಬಹುದು.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೩

ಆಸ್ಪತ್ರೆ/ಮಾರುಕಟ್ಟೆ/ಶಾಲೆಗಳಿಗಿರುವ ಅಂತರ

	ಸಂವಾದಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ		
ಅಂತರ	ಆಸ್ಪತ್ರೆ	ಮಾರುಕಟ್ಟೆ	ಶಾಲೆ
೦.೫ ಕಿ.ಮೀ.ನಿಂದ ೧ ಕಿ.ಮೀ.	೨೫	೨೦	೫೨
೧.೧ ಕಿ.ಮೀ.ನಿಂದ ೨ ಕಿ.ಮೀ.	೨೦	೧೮	೨೮
೨.೧ ಕಿ.ಮೀ.ನಿಂದ ೪ ಕಿ.ಮೀ.	೨೮	೩೩	೧೩
೪.೧ ಕಿ.ಮೀ.ನಿಂದ ೮ ಕಿ.ಮೀ.	೧೯	೧೯	೫
೮ ಕಿ.ಮೀ. ಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು	೮	೧೦	೨
ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೧೦೦

ಅರ್ಧಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯ (೫೨%) ಸಂವಾದಿಗಳಿಗೆ ಅವರ ಮನೆಯ ಹತ್ತಿರವೇ ಶಾಲೆ ಇದೆ. ನಾಲ್ಕನೇ ಒಂದು ಭಾಗದಷ್ಟು (೨೫%) ಸಂವಾದಿಗಳಿಗೆ ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳು ಅಥವಾ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಆರೋಗ್ಯ ಕೇಂದ್ರಗಳು ಅವರ ಮನೆಯ ಸಮೀಪ ಇವೆ. ಐದನೇ ಒಂದು ಭಾಗದಷ್ಟು (೨೦ ಶೇಕಡಾ) ಸಂವಾದಿಗಳಿಗೆ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗಳು ಅವರ ಮನೆ ಸಮೀಪವೇ ಇದೆ. ಈ ಸಂವಾದಿಗಳು ವಾಸಿಸುವ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಗಳು ನಡೆದಿರುವುದನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು. ಒಟ್ಟು ಜನಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಐದನೇ ಒಂದರಷ್ಟು ಮಂದಿಗೆ ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳು, ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗಳು ಮತ್ತು

ಶಾಲೆಗಳು ಸುಮಾರಾಗಿ ಒಂದರಿಂದ ಎರಡು ಕಿಲೋಮೀಟರ್‌ನಷ್ಟು ಅಂತರದಲ್ಲಿ ಇವೆ. ಒಟ್ಟು ಜನಸಂಖ್ಯೆಯ ಮೂರನೇ ಒಂದು ಭಾಗದಷ್ಟು ಜನರು ಎರಡರಿಂದ ನಾಲ್ಕು ಕಿಲೋಮೀಟರ್‌ನಷ್ಟು ದೂರದಲ್ಲಿರುವ ಆಸ್ಪತ್ರೆ, ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಮತ್ತು ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ಹೋಗಲು ಬಸ್ ಅಥವಾ ಬೇರೆ ಯಾವುದೇ ವಾಹನದಲ್ಲಿ ಪ್ರಯಾಣಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ನಾಲ್ಕು ಕಿಲೋಮೀಟರ್ ಅಂತರದಲ್ಲಿರುವ ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳಿಗೆ ಪ್ರಯಾಣಿಸಬೇಕಾದವರು ಶೇಕಡಾ ೨೫ ಸಂವಾದಿಗಳಾದರೆ, ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗೆ ಪ್ರಯಾಣಿಸಬೇಕಾದವರು ಶೇಕಡಾ ೨೯ ಸಂವಾದಿಗಳು, ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ಪ್ರಯಾಣಿಸಬೇಕಾದ ಶೇಕಡಾ ೭ರಷ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದದಿರುವ ಹಿಂದುಳಿದ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಮನೆ ಉಳ್ಳವರಾಗಿದ್ದಾರೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಸಂವಾದಿಗಳ ಶಾಲೆಗೆ ಹೋಗುವ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಶಾಲೆಗೆ ಹೋಗುವ ಶೇಕಡಾ ೪೯ ಮಕ್ಕಳಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೩೦ ಮಕ್ಕಳು ಖಾಸಗಿ ಶಾಲೆಗಳನ್ನು ಬಯಸುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಶೇಕಡಾ ೧೯ ರಷ್ಟು ಮಕ್ಕಳು ಸರಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಣ ಪಡೆಯುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಶೇಕಡಾ ೩೫ ಸಂವಾದಿಗಳ ಮಕ್ಕಳು ಕನ್ನಡ ಮಾಧ್ಯಮದ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಲಿಯುತ್ತಿದ್ದಾರೆ ಮತ್ತು ಉಳಿದ ಶೇಕಡಾ ೧೪ ಶೇಕಡಾ ಮಂದಿ ಇಂಗ್ಲಿಷ್ ಮಾಧ್ಯಮದ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಲಿಯುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಸರಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಡಿಮೆ ಶುಲ್ಕಕ್ಕೆ ಶಿಕ್ಷಣ ದೊರೆಯುವುದಾದರೂ ಸಂವಾದಿಗಳು ಸರಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳಿಗಿಂತ ಖಾಸಗಿ ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಆದ್ಯತೆಯನ್ನು ನೀಡುತ್ತಾರೆ ಎಂಬುದು ಮೇಲಿನ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳಿಂದ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ. ಎರಡನೆಯದಾಗಿ ಇಂದಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಇಂಗ್ಲಿಷ್ ಮಾಧ್ಯಮ ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ಹೆತ್ತವರು ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ ನೀಡುವರಾದರೂ, ಸಂವಾದಿಗಳು ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಕನ್ನಡ ಮಾಧ್ಯಮ ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ತಮ್ಮ ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಸೇರಿಸಿರುವುದು ಇಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ. ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ಯಾವ ರೀತಿಯ ಶಾಲೆಗಳನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವಿರೆಂದು ಪ್ರಶ್ನಿಸಿದಾಗ, ಸರಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳಿಗಿಂತ ಖಾಸಗಿ ಶಾಲೆಗಳು ಮಕ್ಕಳ ಬೌದ್ಧಿಕತೆಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಗಮನವನ್ನು ನೀಡುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ಹಲವಾರು ಸಂವಾದಿಗಳು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಕನ್ನಡ ಮಾಧ್ಯಮದ ಶಾಲೆಗಳನ್ನು ಆಯ್ದುಕೊಂಡ ಕಾರಣವನ್ನು ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ, ಇಂಗ್ಲಿಷ್ ಮಾಧ್ಯಮ ಶಾಲೆಗಳನ್ನು ಇಷ್ಟಪಡುವರಾದರೂ, ಶಾಲೆ ಮನೆಯಿಂದ ಬಹುದೂರ ಇರುವುದರಿಂದ ಅದು ಸಾಧ್ಯವಾಗಿಲ್ಲವೆಂದು ಬಹಳ ಮಂದಿ ತಿಳಿಸಿದರೆ, ಇಂಗ್ಲಿಷ್ ಮಾಧ್ಯಮ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಶುಲ್ಕ ದುಬಾರಿಯಾಗಿರುವುದರಿಂದ ತಮ್ಮ ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಅಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಿಲ್ಲವೆಂದು ಕೆಲವರು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರ ಮನೆಗೆ ಭೇಟಿ ನೀಡಿದಾಗ ಟಿ.ವಿ., ರೇಡಿಯೋ, ಪೀಠೋಪಕರಣಗಳು, ದ್ವಿಚಕ್ರ ವಾಹನ, ಅಡುಗೆ ಅನಿಲ, ರೆಫ್ರಿಜರೇಟರ್, ಗ್ರೈಂಡರ್ ಇತ್ಯಾದಿ ಮನೆ ಬಳಕೆಯ ವಸ್ತುಗಳು ತಮ್ಮಲ್ಲಿ ಇಲ್ಲವೆಂದು ಬಹಳಷ್ಟು ಮಂದಿ ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಮನೆಯಲ್ಲಿ ಉಪಯೋಗಿಸುವ ವಸ್ತುಗಳ ಕುರಿತು ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ ೮೩ ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮಲ್ಲಿ ಮೊಬೈಲ್ ಇರುವುದಾಗಿ ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ೬೧ ಸಂವಾದಿಗಳ ಮನೆಯಲ್ಲಿ ರೆಫ್ರಿಜರೇಟರ್, ರೇಡಿಯೋ ಮತ್ತು ಪೀಠೋಪಕರಣಗಳು, ೨೨ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ದ್ವಿಚಕ್ರ ವಾಹನಗಳು, ೧೬ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ

ರೆಫ್ರಿಜರೇಟರ್, ಗ್ರೈಂಡರ್ ಮತ್ತು ಅಡುಗೆ ಅನಿಲ ಇರುವುದಾಗಿ ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ನೂರು ಮಂದಿಯಲ್ಲಿ ಎಂಟು ಸಂವಾದಿಗಳು ಬೆಲೆಬಾಳುವ (ಮೊಬೈಲ್, ರೆಫ್ರಿಜರೇಟರ್, ರೇಡಿಯೋ ಮತ್ತು ಪೀಠೋಪಕರಣಗಳು, ಇತ್ಯಾದಿ) ಯಾವುದೇ ವಸ್ತುಗಳು ತಮ್ಮಲ್ಲಿ ಇಲ್ಲವೆಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಇವರು ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರಲ್ಲಿ ಕಡುಬಡವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಉಳಿದಂತೆ ೨೦ ಮಂದಿ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಟ ರೇಡಿಯೋ ಮಾತ್ರ ಇದೆ.

ಎಂಭತ್ತೂರು ಮಂದಿ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಮೊಬೈಲ್ ಇದೆ ಎಂದು ಹೇಳಿದ ಮಾತ್ರಕ್ಕೆ ಅವರು ಬಡವರಲ್ಲವೆಂದು ಹೇಳುವ ಹಾಗಿಲ್ಲ. ಯಾಕೆಂದರೆ ಮೂರು ಹೊತ್ತು ಉಣ್ಣಲು ಇಲ್ಲದವರು ಕೂಡಾ ಮೋಜಿಗೆ ಅಥವಾ ಅದರ ಕಡೆಗಿನ ಆಕರ್ಷಣೆಗೆ ಮೊಬೈಲ್‌ನ್ನು ತಮ್ಮದಾಗಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಮನೆಯಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲಾ ವಿಧದ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಹೊಂದುವ ಸಾಧ್ಯತೆಯುಳ್ಳ ೧೬ ಮಂದಿ ಸಂವಾದಿಗಳು ಮಧ್ಯಮ ವರ್ಗದ ಗುಂಪಿಗೆ ಸೇರುತ್ತಾರೆ. ಇವರನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿ ಟೆಲಿವಿಶನ್, ರೇಡಿಯೋ ಮತ್ತು ಪೀಠೋಪಕರಣಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವವರು ಸಮಾಜದ ಕೆಳಮಧ್ಯಮ ವರ್ಗದ ಗುಂಪಿಗೆ ಸೇರುವವರಾಗಿದ್ದಾರೆ.

ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ಆಹಾರ, ಬಟ್ಟೆ, ಶಿಕ್ಷಣ, ಆರೋಗ್ಯ, ಮನೆ ಸಾಮಾನುಗಳು ಮತ್ತು ರಜಾ ದಿನಗಳಿಗಾಗಿ ನಡೆಸುವ ವಾರ್ಷಿಕ ಖರ್ಚುವೆಚ್ಚಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಬಹುತೇಕ ಸಂವಾದಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಒಟ್ಟಾರೆ ನೋಡಿದಾಗ ಇದು ಕನಿಷ್ಟಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಇರುವುದು ಕಂಡುಬಂದಿದೆ. ಈ ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕದಲ್ಲಿ ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ಆಹಾರ, ಬಟ್ಟೆ, ಶಿಕ್ಷಣ, ಆರೋಗ್ಯ, ಮನೆಸಾಮಾನುಗಳು ಮತ್ತು ರಜಾದಿನಗಳಿಗಾಗಿ ಮಾಡಿದ ಖರ್ಚಿನ ವಿವರಗಳನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೪

ಆಹಾರ, ಬಟ್ಟೆ, ಶಿಕ್ಷಣ, ಆರೋಗ್ಯ, ಮನೆಸಾಮಾನುಗಳು ಮತ್ತು ರಜಾದಿನಗಳ ಖರ್ಚುವೆಚ್ಚಗಳು

ಆಹಾರ	ಸಂಖ್ಯೆ	ಶಿಕ್ಷಣದ ಖರ್ಚು	ಸಂಖ್ಯೆ
೫೦೦೦–೨೫೦೦೦	೫೦	ಇಲ್ಲ	೫೧
೫೦೦೦–೪೦೦೦೦	೪೮	೧೫೦೦–೩೦೦೦	೧೨
೦೦೦೦–೬೦೦೦೦	೧	೩೦೦೦–೬೦೦೦	೧೫
೦೦೦೦–೧೦೦೦೦೦	೧	೬೦೦೦–೧೦೦೦೦	೧೨
		೧೦೦೦೦–೨೫೦೦೦	೮
		೨೫೦೦೦ ಮತ್ತು ಇದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು	೨
ಒಟ್ಟು	೧೦೦	ಒಟ್ಟು	೧೦೦

ಟ್ಟೆಗಾಗಿ		ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕಾಗಿ	
೦೦-೧೫೦೦	೬೩	ಇಲ್ಲ	೪
೧೫೦೦-೫೦೦೦	೨೭	೨೫೦-೧೦೦೦	೪೭
೦೦೦-೭೦೦೦	೫	೧೦೦೦-೩೫೦೦	೩೩
೦೦೦-೧೦೦೦೦	೫	೩೫೦೦-೭೦೦೦	೧೧
		೭೦೦೦-೧೫೦೦೦	೪
		೧೫೦೦೦ ಮತ್ತು ಅಧಿಕ	೧
ಟ್ಟು	೧೦೦	ಒಟ್ಟು	೧೦೦

ಮನೆ ಸಾಮಾನುಗಳಿಗೆ ಖರ್ಚು		ರಜಾದಿನಗಳಿಗಾಗಿ	
ಇಲ್ಲ	೩೪	ಇಲ್ಲ	೯೭
೦೧-೧೦೦೦	೪೯	೫೦೦-೧೫೦೦	೧
೦೦೧-೩೫೦೦	೧೩	೧೫೦೧ ಮತ್ತು ಅಧಿಕ	೨
೫೦೧-೫೦೦೦	೩		
೦೦೧-೧೦೦೦೦	೧		
ಟ್ಟು	೧೦೦	ಒಟ್ಟು	೧೦೦

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಒಟ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಸರಿಯಾಗಿ ಅರ್ಧದಷ್ಟು ಮಂದಿ ತಮ್ಮ ಆಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ವಾರ್ಷಿಕ ರೂ ೧೫೦೦೦ ರಿಂದ ೨೫೦೦೦ ರವರೆಗೆ ಖರ್ಚು ಮಾಡುತ್ತಾರೆ. ವಾಸ್ತವದಲ್ಲಿ ಕುಟುಂಬವೊಂದು ಆಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ಖರ್ಚು ಮಾಡಬಹುದಾದ ಕನಿಷ್ಠ ಮೊತ್ತಕ್ಕಿಂತಲೂ ಇದು ಕಡಿಮೆಯಾಗಿದೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಅರ್ಧದಷ್ಟು ಮಂದಿ ತಮ್ಮ ಮೂಲಭೂತ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳಿಗೆ ಬಹಳ ಕಷ್ಟಪಡುತ್ತಾ ಜೀವನಾಧಾರದ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಬದುಕುತ್ತಿರುವವರೆಂದು ಇದು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಒಟ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಅರ್ಧದಷ್ಟು ಮಂದಿ ಆಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ವಾರ್ಷಿಕ ರೂ ೨೫೦೦೦ ರಿಂದ ೪೦,೦೦೦ ದವರೆಗೆ ಖರ್ಚು ಮಾಡುತ್ತಾರೆ, ಇದು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಬಡವರಿಂದ ಮಧ್ಯಮ ವರ್ಗದ ಕುಟುಂಬ ಖರ್ಚು ಮಾಡಬಹುದಾದ ಮೊತ್ತದಷ್ಟು ಇದೆ. ಇಬ್ಬರು ಸಂವಾದಿಗಳು ಮಾತ್ರ ಮಧ್ಯಮ ವರ್ಗ ಅಥವಾ ಶ್ರೀಮಂತ ಕುಟುಂಬಗಳು ತಮ್ಮ ಆಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ಖರ್ಚು ಮಾಡುವಷ್ಟು, ಅಂದರೆ ವಾರ್ಷಿಕ ರೂ ೬೦,೦೦೦ ದಿಂದ ೧,೦೦,೦೦೦ದವರೆಗೆ ಖರ್ಚು ಮಾಡುತ್ತಾರೆ.

ಉಡುಪು ಖರೀದಿಗೆ ಮಾಡುವ ಖರ್ಚಿನ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರಲ್ಲಿ ಮೂರನೆಯ ಎರಡರಷ್ಟು ಮಂದಿ ಪ್ರತಿ ವರ್ಷ ಕನಿಷ್ಠ ರೂ ೫೦೦ ರಿಂದ ರೂ ೧,೫೦೦ರವರೆಗೆ ಖರ್ಚು ಮಾಡುತ್ತಾರೆ. ಈ ಕುಟುಂಬಗಳು ಕಡುಬಡವರು ಅಥವಾ ಬಡತನದ ರೇಖೆಯ

ಕೆಳಗಿನವರೆಂದು ಇದು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಅಸಂಘಟಿದ ದುಡಿಮೆದಾರರಲ್ಲಿ ಉಳಿದ ಮೂರನೆಯ ಒಂದರಷ್ಟು ಮಂದಿ ಬಟ್ಟೆಗೆ ವಾರ್ಷಿಕ ರೂ ೧೫೦೦ ರಿಂದ ೨೦೦೦ ವರೆಗೆ, ಐದು ಮಂದಿ ರೂ ೨೦೦೦ ದಿಂದ ೧೦,೦೦೦ದವರೆಗೆ, ಇನ್ನು ಐದು ಮಂದಿ ರೂ ೧೦೦೦೦ಕ್ಕಿಂತ ಅಧಿಕ ಖರ್ಚು ಮಾಡುತ್ತಾರೆ.

ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕಾಗಿ ಖರ್ಚಾಗುವ ಹಣವು ರೂ ೧೫೦೦ರಿಂದ ೨೫೦೦೦ ವರೆಗೆ ಇರುತ್ತದೆ. ಇದು ಸಂವಾದಿಗಳ ಮಕ್ಕಳ ಶಿಕ್ಷಣದ ಮಟ್ಟ, ಅವರು ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ವಿಶೇಷ ಪಠ್ಯಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಇರುತ್ತದೆ. ಪದವಿ ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ಇತರ ಉನ್ನತ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಬ್ಯಾಂಕ್ ಸಾಲದಿಂದ ನಿರ್ವಹಿಸುವುದರಿಂದ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕಾಗಿ ಮಾಡಿದ ಖರ್ಚನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿ ಶ್ರೀಮಂತ ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚು ಖರ್ಚು ಮಾಡಬಲ್ಲ ವ್ಯಕ್ತಿ ಎಂದು ನಿರ್ಧರಿಸುವುದು ಅಸಾಧ್ಯ.

ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿಚಾರಗಳಲ್ಲಿ ನಾಲ್ಕು ಮಂದಿ ಸಂವಾದಿಗಳಿಗೆ ಉತ್ತಮ ಆರೋಗ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಖರ್ಚು ಬಿದ್ದಿಲ್ಲ. ಒಟ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಅರ್ಧದಷ್ಟು ಮಂದಿ (೪೨%) ರೂಪಾಯಿ ೨೫೦ರಿಂದ ೧೦೦೦ ವರೆಗೆ ಸೀಮಿತ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಖರ್ಚು ಮಾಡಿದ್ದಾರೆ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಖರ್ಚಿನ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಜೀವವನ್ನು ಉಳಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಸಾಲ ಮಾಡಿಯಾದರೂ ಈ ಖರ್ಚು ಭರಿಸುವುದನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು. ಬಡಜನರು ಆರೋಗ್ಯ ಸಮಸ್ಯೆಗೆ ಸಿಕ್ಕಿಕೊಂಡಾಗ ಅವರ ಬದುಕು ಮತ್ತಷ್ಟು ಕಷ್ಟಕರವಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸುತ್ತದೆ ಎಂಬುದು ಇಲ್ಲಿ ಗಮನಿಸಬೇಕಾದ ಅಂಶ ಯಾಕೆಂದರೆ ಅನಾರೋಗ್ಯದ ಕಾರಣವಾಗಿ ಅವರು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹೋಗುವ ಹಾಗಿಲ್ಲ, ಔಷಧಿಗಾಗಿ ಹಣ ಸಾಲ ಪಡೆದು ಭವಿಷ್ಯದಲ್ಲಿ ಸಾಲ ನೀಡುವವರ ಕೈಗೊಂಬೆಯಾಗಬೇಕು. ಇದರಿಂದ ಅವರ ಆರ್ಥಿಕ ಮಟ್ಟ ಮತ್ತಷ್ಟು ಕೆಳಗಿಳಿಯುತ್ತದೆ.

ಮನೆಗೆ ಬೇಕಾಗಿರುವ ವಸ್ತುಗಳ ಖರೀದಿ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಒಟ್ಟು ಜನಸಂಖ್ಯೆಯ ಮೂರನೇ ಒಂದರಷ್ಟು ಮಂದಿ ಯಾವುದೇ ವಸ್ತುವನ್ನು ತಾವು ಖರೀದಿಸಿಲ್ಲವೆಂದು ಹೇಳಿದರು. ಪ್ರಾಯಶಃ ಮನೆಯಲ್ಲಿನ ಕಡುಬಡತನ ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಿರಬಹುದು. ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೪೯ರಷ್ಟು ಮಂದಿ ಪ್ರತಿವರ್ಷ ರೂ ೫೦೦ರಿಂದ ೧೦೦೦ ದವರೆಗೆ ವಸ್ತು ಖರೀದಿಗೆ ಖರ್ಚು ಮಾಡಿರುವುದಾಗಿ ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಆದರೆ ವಾಸ್ತವದಲ್ಲಿ ಇದು ವಸ್ತು ಖರೀದಿಗೆ ಸಾಕಾಗುವ ಮೊತ್ತವೇ ಅಲ್ಲ. ಮೂರು ಮಂದಿ ಸಂವಾದಿಗಳು ರೂ ೩೫೦೦ರಿಂದ ೧೦೦೦೦ ವರೆಗೆ, ಒಬ್ಬ ಸಂವಾದಿ ರೂ ೧೦೦೦೦ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಖರ್ಚು ಮಾಡಿದ್ದಾರೆ. ಇವರು ಮಧ್ಯಮವರ್ಗದ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿದ್ದು ಆರ್ಥಿಕವಾಗಿ ನೆಮ್ಮದಿಯಾಗಿ ಬದುಕುತ್ತಿದ್ದಾರೆ.

ರಜಾದಿನಗಳ ಖರ್ಚುವೆಚ್ಚಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಅಧ್ಯಯನ ಕಂಡುಕೊಂಡ ಮಾಹಿತಿಯೆಂದರೆ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೬೨ರಷ್ಟು ಮಂದಿ ರಜಾದಿನಗಳಿಗಾಗಿ ಏನೇನೂ ಹಣ ಖರ್ಚು ಮಾಡುತ್ತಿಲ್ಲ. ಒಂದು ವೇಳೆ ರಜಾದಿನಗಳಿಗಾಗಿ ಖರ್ಚು ಮಾಡಲು ತಮ್ಮಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಹಣವಿದ್ದರೆ ಅದನ್ನು ಉತ್ತಮ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಆಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ಅಥವಾ ಒಳ್ಳೆ ಉಡುಪುಗಳಿಗೆ ಅಥವಾ ಬಾಳಿಕೆ ಬರುವ ಮನೆವಸ್ತುಗಳಿಗೆ ನಾವು

ಖರ್ಚು ಮಾಡುತ್ತೇವೆ ಎಂದು ಸಂದರ್ಶನದಲ್ಲಿ ಅವರು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ. ಹೀಗೆ ಬದುಕಿನ ಅಗತ್ಯಗಳಿಗೆ ಖರ್ಚು ಮಾಡುವ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿಯೇ ತಾವಿಲ್ಲದಿದ್ದಾಗ ರಜಾದಿನಗಳಿಗಾಗಿ ಖರ್ಚು ಮಾಡುವುದನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸುವುದು ಕೂಡಾ ಅವರಿಗೆ ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. ಬಹುಪಾಲು ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರು ಬಡತನ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ತೊಂದರೆಗಳಲ್ಲಿ ಬದುಕುವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿರುವಾಗ ಒಬ್ಬ ಸಂವಾದಿ ಮಾತ್ರ ಸುಮಾರು ೧೦೦೦ ರೂಪಾಯಿಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಇಬ್ಬರು ೧೦೦೦೦ ರೂಪಾಯಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಹಣವನ್ನು ರಜಾದಿನಗಳಿಗಾಗಿ ಖರ್ಚು ಮಾಡಿರುವುದು ಇಲ್ಲಿ ಗೋಚರಿಸಿದ ಅಪರೂಪದ ಸಂಗತಿ ಅಷ್ಟೇ.

೩.೧೧ ಉದ್ಯೋಗದ ವಿವರಗಳು

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ ಸಂಶೋಧಕರು ಸಂದರ್ಶನಕ್ಕಾಗಿ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡವರು ಸೇವಾವಲಯದವರು (೪೮), ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಲಯದವರು (೩೦) ಮತ್ತು ಕೃಷಿವಲಯದವರು (೨೨), ಒಟ್ಟು ೧೦೦ ಮಂದಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು. ಸೇವಾವಲಯದಲ್ಲಿ ೧೭ ಮಂದಿ ಗೃಹ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು, ೭ ಮಂದಿ ಹೊಟೇಲ್ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು, ೧೭ ಮಂದಿ ಅಂಗಡಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು, ೪ ಮಂದಿ ವಾಣಿಜ್ಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ೩ ಮಂದಿ ಆಸ್ಪತ್ರೆ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು. ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಲಯದವರಲ್ಲಿ ೨೦ ಮಂದಿ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ೧೦ ಮಂದಿ ನಿಯಮಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು. ಕೃಷಿ ವಲಯದಲ್ಲಿ ೨೨ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಪ್ಲಾಂಟೇಶನ್‌ಗಳು, ತೋಟಗಳು ಮತು ಗದ್ದೆಗಳು, ಇತ್ಯಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವವರು. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ ಒಟ್ಟು ೧೦೦ ಮಂದಿಯನ್ನು ಸಂವಾದಿಗಳಾಗಿ ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಇವರಲ್ಲಿ ೮೩ ಸಂವಾದಿಗಳು ಸಾಮಾನ್ಯ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ೬ ಮಂದಿ ತಂತ್ರಜ್ಞರು, ೩ ಮಂದಿ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು, ೨ ವೈದ್ಯಕೀಯ ವೃತ್ತಿಪರರು ಮತ್ತು ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿ ಕಾರಕೂನ. ಹೀಗೆ ಅಧ್ಯಯನ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕೆಳಮಟ್ಟದಲ್ಲಿರುವ ಬಹುತೇಕ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಗುರುತಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರಲ್ಲಿ ಅವರ ಸಧ್ಯದ ಉದ್ಯೋಗದ ಆಯ್ಕೆ ಕುರಿತು ಕಾರಣ ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ ೯೪ ಮಂದಿ ಸಂವಾದಿಗಳು ಹಣದ ಅಗತ್ಯ ಮುಖ್ಯ ಕಾರಣವೆಂದು ಹೇಳಿದರೆ, ೪೪ ಮಂದಿ ಬೇರೆ ಯಾವುದೇ ಉದ್ಯೋಗ ದೊರೆಯದಿರುವುದು ಕಾರಣವೆಂದು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ತಮ್ಮ ಹಾಗೂ ತಮ್ಮ ಕುಟುಂಬದವರ ಜೀವನಾಧಾರಕ್ಕಾಗಿ ಹಣ ಗಳಿಸುವುದೇ ಒಂದು ಪ್ರಮುಖ ಹೋರಾಟವಾಗಿದೆ. ಬಹುಪಾಲು ಮಂದಿ ಕನಿಷ್ಟ ಅಥವಾ ಕನಿಷ್ಟಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ವೇತನವನ್ನು ಪಡೆಯುವುದರಿಂದ ವೈಭವದ ಅಥವಾ ಸೌಲಭ್ಯಯುತ ಬದುಕನ್ನು ಬಯಸುವುದು ಅವರಿಗೆ ಸಾಧ್ಯವಾಗಿಲ್ಲ.

ನೂರು ಮಂದಿ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಬಹುಪಾಲು ಮಂದಿ, ಅಂದರೆ ೮೨ ಮಂದಿ ಮಾಸಿಕ ರೂ ೧೦೦೦ ದಿಂದ ೫೦೦೦, ೧೫ ಮಂದಿ ರೂ ೫೦೦೦ ದಿಂದ ೧೦೦೦೦ ವೇತನವನ್ನು ಪಡೆಯುವವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಮೂರು ಮಂದಿ ಮಾತ್ರ ರೂ ೧೦,೦೦೦ ದಿಂದ ೨೦,೦೦೦ ಮಾಸಿಕ

ವೇತನವನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಇದರಿಂದ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗುವ ವಿಚಾರವೇನೆಂದರೆ, ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಿಂದ ಆಯ್ದುಕೊಂಡ ಒಟ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಮೂರನೆಯ ನಾಲ್ಕರಷ್ಟು ಮಂದಿ ೧೯೪೮ರ ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನ ಕಾಯಿದೆಯಲ್ಲಿ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಲಾಗಿರುವ ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನವನ್ನು ಕೂಡಾ ಪಡೆಯುತ್ತಿಲ್ಲ ಎನ್ನುವುದು. ೧೫ ಮಂದಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮಾತ್ರ ಅವರ ಮೂಲಭೂತ ಜೀವನಾವಶ್ಯಕತೆಗೆ ಸಾಕಾಗುವಷ್ಟು ಸಂಪಾದಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಿದ ನೂರು ಮಂದಿಯಲ್ಲಿ ೩ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ನ್ಯಾಯಬದ್ಧ ವೇತನವನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ.

೧೯೫೭ರಲ್ಲಿ ನಡೆದಂತಹ ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಅಧಿವೇಶನದಲ್ಲಿ ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡಿದ ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನ ಕಾಯಿದೆ, ೧೯೪೮, ಇದರಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸಲಾಗಿರುವ ಮಾಪನ ಮಟ್ಟಗಳೆಂದರೆ "ಒಬ್ಬ ಗಳಿಕೆದಾರನಿಗೆ ೩ ಬಳಕೆ ಘಟಕಗಳು ಇರುತ್ತವೆ. ಅವುಗಳೆಂದರೆ : ಸರಾಸರಿ ಭಾರತೀಯ ಪ್ರೌಢವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಕನಿಷ್ಟ ಆಹಾರ ೨೭೦೦ ಕ್ಯಾಲೋರಿಗಳು, ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಕುಟುಂಬಕ್ಕೆ ವರ್ಷಕ್ಕೆ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಬಟ್ಟೆ ೭೨ ಗಜಗಳು, ಸರಕಾರದ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಗೃಹ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಅವಕಾಶ ಕಲ್ಪಿಸಿದಂತಹ ಕನಿಷ್ಟ ವ್ಯಾಪ್ತಿಪ್ರದೇಶಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಷ್ಟು ಬಾಡಿಗೆ, ಉರವಲು, ವಿದ್ಯುತ್ ಬಳಕೆ ಮತ್ತು ಇತರ ಖರ್ಚಿನ ವಸ್ತುಗಳು – ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನದ ಶೇಕಡಾ ೨೦ರಷ್ಟು. ಇದರಲ್ಲಿ ವೇತನದ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುವ ಸ್ಥಳೀಯ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳು ಮತ್ತು ಇತರ ವಿಚಾರಗಳು ಕೂಡಾ ಸೇರುತ್ತವೆ. ಇತರ ಮಾನದಂಡಗಳೆಂದರೆ ಮಕ್ಕಳ ಶಿಕ್ಷಣ, ವೈದ್ಯಕೀಯ ಅಗತ್ಯಗಳು, ಕನಿಷ್ಟ ಮನರಂಜನೆ– ಇದರಲ್ಲಿ ಹಬ್ಬಗಳು ಆಚರಣೆಗಳು ಕೂಡಾ ಸೇರುತ್ತವೆ. ಇದಲ್ಲದೆ ವೃದ್ದಾಪ್ಯ, ಮದುವೆ ಇತ್ಯಾದಿಗಳಿಗಾಗಿ ನಡೆಸತಕ್ಕಂತಹ ಉಳಿತಾಯ. ಇವುಗಳೆಲ್ಲಾ ಸೇರಿ ಒಟ್ಟು ವೇತನದ ಶೇಕಡಾ ೨೫ ರಷ್ಟಾಗುತ್ತದೆ". ೧೯೯೧ರಲ್ಲಿ ಭಾರತದ ಸರ್ವೋಚ್ಛ ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ರೆಪ್ಟಕೊಸ್ ಬ್ರೆಟ್ ಆಂಡ್ ಕಂಪನಿ ಮತ್ತು ಅದರ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಿರುದ್ಧ ನಡೆಸಲಾದ ಮೊಕದ್ದಮೆಯಲ್ಲಿ ನೀಡಿದ ತೀರ್ಪು ಇದು.

ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಿದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಬಹುಪಾಲು ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ ಅತ್ಯಂತ ವಾಸ್ತವ ಅತೃಪ್ತಿಯೇನೆಂದರೆ ದೈನಂದಿನ ಆಹಾರ ಖರೀದಿಗೆ ಸಾಕಾಗುವಷ್ಟು ಕೂಡಾ ಅವರು ವೇತನವನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಿಲ್ಲ ಎನ್ನುವುದು. ಈ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಇತರ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳಾದ ಮಕ್ಕಳ ಶಿಕ್ಷಣ, ಆರೋಗ್ಯ ವಿಚಾರಗಳು, ಬಟ್ಟೆ ಮತ್ತು ಮನೆಯ ಉಸ್ತುವಾರಿ ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅವರು ಏನು ಮಾಡಬೇಕು? ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಕಡಿಮೆ ವೇತನ ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವುದಕ್ಕೆ ಅವರಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನವರು ನೀಡಿದ ಕಾರಣಗಳೆಂದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು ಮತ್ತು ಸಂಯೋಜಿತ ವಾಗ್ವಾದಗಳಿಗೆ ಅವಕಾಶವಿಲ್ಲದಿರುವುದು. ದಕ್ಷತೆಯ ಕೊರತೆ ಮತ್ತು ಉತ್ತಮ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಶಿಕ್ಷಣದ ಕೊರತೆ ಅವರನ್ನು ಉತ್ತಮ ವೇತನ ದೊರೆಯುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗ ಪಡೆಯಲು ಅವಕಾಶ ನೀಡುತ್ತಿಲ್ಲ. ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರ ರಕ್ಷಣೆಗೆ ಕೈಗಾರಿಕಾ ನ್ಯಾಯಮಂಡಳಿ, ಕಾರ್ಮಿಕ ನ್ಯಾಯಾಲಯಗಳಿವೆ. ಆದರೆ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು

ನ್ಯಾಯಕ್ಕಾಗಿ ಮತ್ತು ಉತ್ತಮ ವ್ಯಾವಹಾರಿಕ ನಡವಳಿಕೆಗಾಗಿ ಈ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಮೊರೆ ಹೋಗುವ ಹಾಗಿಲ್ಲವೆನ್ನುವುದು ಅವರ ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಗೆ ಚೆನ್ನಾಗಿ ಗೊತ್ತಿರುತ್ತದೆ.

ತಮ್ಮ ಸಧ್ಯದ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳದ ಕುರಿತು ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ ಮೂರನೆಯ ಒಂದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ತಮಗೆ ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳ ದೊರೆತಿಲ್ಲವೆಂದು ಹೇಳಿದರೆ, ಅದನ್ನು ಪಡೆಯುವವರಿಗೆ ಸಿಗುತ್ತಿರುವುದು ತುಂಬಾ ಕಡಿಮೆ ಮೊತ್ತವಾಗಿದೆ. ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ಪಡೆಯುವವರಲ್ಲಿ ಅರ್ಧದಷ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳು (೪೭%) ಸ್ವೀಕರಿಸುತ್ತಿರುವುದು ರೂ ೫೦ ರಿಂದ ೨೦೦ ಮಾತ್ರ. ೧೧ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ರೂ ೨೦೦ ರಿಂದ ೩೫೦ ಪಡೆಯುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ೩ ದುಡಿಮೆದಾರರು ಮಾತ್ರ ರೂ ೩೫೦ರಿಂದ ೫೦೦ ಪಡೆಯುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಐನೂರಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಮೊತ್ತ ಪಡೆಯುವವರು ಒಬ್ಬರು ಕೂಡ ಇಲ್ಲ.

ಆರು ವರ್ಷಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಸೇವಾವಧಿ ಪೂರೈಸಿದವರು ೪೧ ಸಂವಾದಿಗಳು, ೨೧ ವರ್ಷ ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಸೇವಾವಧಿ ಪೂರೈಸಿದವರು ೮ ಸಂವಾದಿಗಳು ಇರುವಾಗ ಇವರು ಪಡೆಯುವ ವೇತನವಾಗಲೀ, ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳವಾಗಲೀ ಕಾನೂನಿನ ಕಣ್ಣಿನಲ್ಲಿ ಸೂಕ್ತವೆಂದು ತಿಳಿಯುವುದು ಹೇಗೆ? ತಾವು ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವ ಮಾಸಿಕ ವೇತನ ಮತ್ತು ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳದ ಕುರಿತು ನಿಜವಾಗಿ ತೃಪ್ತಿ ಇದೆಯೇ ಎಂದು ಪ್ರಶ್ನಿಸಿದಾಗ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರೂ 'ಇಲ್ಲ'ವೆಂದೇ ಉತ್ತರಿಸಿದ್ದಾರೆ. ವೇತನ ಎಷ್ಟು ದೊರೆತರೂ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಸಂಪೂರ್ಣ ರೀತಿಯಿಂದ ತೃಪ್ತಿ ಹೊಂದಿರುವುದಿಲ್ಲವೆಂದು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಹೇಳಲಾಗುತ್ತದೆ. ಇಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ೫೨ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ತಮ್ಮ ಮಾಸಿಕ ವೇತನದಿಂದ ಸಂತೋಷವಾಗಿದ್ದರೆ, ಉಳಿದ ೪೮ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಅತೀ ಹೆಚ್ಚು ನಿರಾಶೆಯಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಅವರ ಅತೃಪ್ತಿ ಸಕಾರಣವಾಗಿದೆ. ಇದರ ಕುರಿತಾಗಿ ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ, ಅತ್ಯವಶ್ಯಕ ವಸ್ತುಗಳ ಏರಿದ ಬೆಲೆಯಿಂದ ತಮಗೆ ಸಿಗುವ ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನದಿಂದ ದಿನ ಕಳೆಯುವುದು ಕಷ್ಟಕರವೆಂದು ೩೩ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಭಾವನೆ. ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೇತನವನ್ನು ಬಯಸುವವರಲ್ಲಿ ಒಂಭತ್ತು ಮಂದಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ತಾವು ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸ ದೈಹಿಕವಾಗಿ ಕಠಿಣ ಸ್ವರೂಪದ್ದಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಹೆಚ್ಚು ವೇತನವನ್ನು ಕೇಳುವುದು ತಮ್ಮ ಹಕ್ಕು ಎಂದುಕೊಂಡಿದ್ದರೆ, ಉಳಿದ ಇಬ್ಬರು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ತಾವು ಎಂಟು ಗಂಟೆಗಳ ಸಾಮಾನ್ಯ ಕಾಲಾವಧಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದರಿಂದ ಈಗ ಸಿಗುವ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ದೊರೆಯಬೇಕು ಎಂದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಹಲವು ವರ್ಷಗಳ ಕಾಲ ದುಡಿದರೂ ತಮಗೆ ಸಿಗುತ್ತಿರುವುದು ತುಂಬಾ ಕಡಿಮೆ ವೇತನವೆಂದು ನಾಲ್ಕು ಸಂವಾದಿಗಳ ಭಾವನೆ.

ಕಡಿಮೆ ವೇತನ ಸಿಗುವುದು ಮತ್ತು ಯಾವುದೇ ವೇತನ ಭತ್ಯೆಯಿಲ್ಲದಿರುವುದು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ದುಡಿಮೆದಾರರ ಬದುಕನ್ನು ಬಡತನಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ಅಭದ್ರತೆಗೆ ತಳ್ಳಿದೆ. ಈಗ ದೊರೆಯುತ್ತಿರುವ ಮಾಸಿಕ ವೇತನದಲ್ಲಿ ಭವಿಷ್ಯಕ್ಕಾಗಿ ಉಳಿತಾಯ ಮಾಡುವುದು ಅಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಸಾಧ್ಯವೇ ಇಲ್ಲ ಯಾಕೆಂದರೆ ಅವರು ದುಡಿದಿರುವುದೆಲ್ಲ ಬದುಕಿನ ಮೂಲಭೂತ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳಿಗೆ ಖರ್ಚಾಗಿ ಬಿಡುತ್ತದೆ. ವೈಯುಕ್ತಿಕ ಉಳಿತಾಯದ ಸಾಧ್ಯತೆಯ

ಕುರಿತು ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ, ೧೦೦ ಮಂದಿಯಲ್ಲಿ ೪೬ ಸಂವಾದಿಗಳು ತಾವು ಅಲ್ಪ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಭವಿಷ್ಯಕ್ಕಾಗಿ ಉಳಿಸುತ್ತಿರುವುದಾಗಿ ತಿಳಿಸಿದರು. ೪೨ ಸಂವಾದಿಗಳು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದ ಪ್ರಕಾರ ಅವರ ಮಾಸಿಕ ಉಳಿತಾಯವು ರೂ ೧೦೦ ರಿಂದ ೧೦೦೦ದವರೆಗೆ ಇದೆ. ಕಡಿಮೆ ವೇತನದ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿ ೩೩ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಉತ್ತಮ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಹುಡುಕುವಂತಾಗಿದೆ. ಇವರಲ್ಲಿ ೨೫ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಈಗ ತಮಗೆ ಸಿಗುವ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಅಧಿಕ ವೇತನ ದೊರೆಯುವ ಕೆಲಸಕ್ಕಾಗಿ ಪ್ರಯತ್ನ ನಡೆಸುತ್ತಿದ್ದರೆ, ಆರು ಮಂದಿ ಭಡ್ತಿ ಸಿಗದ ಕಾರಣವಾಗಿ ಮತ್ತು ಇಬ್ಬರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಪರಿಸರ ತೃಪ್ತಿಕರವಿಲ್ಲವೆಂಬ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ ಬೇರೆ ಕೆಲಸವನ್ನು ಹುಡುಕುತ್ತಿದ್ದಾರೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರು ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಸೇರುವ ಮುನ್ನ ಸಿಗಬೇಕಾಗಿರುವ ತರಬೇತಿಯಿಂದ ವಂಚಿತರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೧೦೦ ಮಂದಿ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೮ ಮಂದಿ ಮಾತ್ರ ಕೆಲವು ವಿಧದ ಉದ್ಯೋಗಪೂರ್ವ ತರಬೇತಿಯ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಪಡೆದಿದ್ದಾರೆ. ಇವರಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೫ ಮಂದಿ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿಚಾರಗಳ ಕುರಿತು ತರಬೇತಿ ಪಡೆದಿದ್ದರೆ, ಇನ್ನುಳಿದ ಶೇಕಡಾ ಮೂರು ಮಂದಿಗೆ ಉತ್ತಮ ಮಾನವ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಬೆಳೆಸುವ ಕುರಿತಾಗಿ ತರಬೇತಿ ನೀಡಲಾಗಿತ್ತು. ಉದ್ಯೋಗಪೂರ್ವ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಪಡೆಯದಿರುವುದು ಬಹುಪಾಲು ನೌಕರರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚು ವೇತನವಿರುವ ಬಹುರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಂಪನಿಗಳಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ವೃತ್ತಿಪರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಉತ್ತಮ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ದೊರಕಿಸಲಾಗದಂತೆ ಮಾಡಿದೆ. ಇದರಿಂದಾಗಿ ಇವರು ಸಣ್ಣಪುಟ್ಟ ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಕೆಳಮಟ್ಟದ ಉದ್ಯೋಗಗಳಲ್ಲಿ ಸೇರಿಕೊಳ್ಳುವಂತಾಗಿದೆ. ಇಲ್ಲಿ ಇವರಿಗೆ ಒಳ್ಳೆಯ ವೇತನವಾಗಲೀ ಅಥವಾ ಆರೋಗ್ಯಕರ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸರವಾಗಲೀ ಒದಗಿಸಿರುವುದಿಲ್ಲ. ತರಬೇತಿ ಪಡೆಯುವ ಅವಕಾಶಗಳು ಇಲ್ಲದಿರುವುದರಿಂದ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಬಹುತೇಕ ದುಡಿಮೆದಾರರಿಗೆ ತರಬೇತಿಯ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯ ಅರಿವು ಉಂಟಾಗಿಲ್ಲ. ಉದ್ಯೋಗಪೂರ್ವ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಪಡೆಯದಿರಲು ಕಾರಣವೇನೆಂದು ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ, ತರಬೇತಿ ಪಡೆಯದ ಶೇಕಡಾ ೯೨ ದುಡಿಮೆದಾರರಲ್ಲಿ, ತಾವು ಮಾಡುವ ಕೆಲಸ ತಮಗೆ ಚಿರಪರಿಚಿತವೆಂದು ಹೇಳಿದವರು ಶೇಕಡಾ ೮೩ ಮಂದಿ. ತಾವು ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ತರಬೇತಿ ಬೇಡವೆಂಬ ಅಭಿಪ್ರಾಯ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದವರು ಶೇಕಡಾ ಆರು ಮಂದಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು. ಇನ್ನುಳಿದಂತೆ ಶೇಕಡಾ ೩ ಮಂದಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗಪೂರ್ವ ತರಬೇತಿಯ ಕುರಿತು ಮಾಹಿತಿಯೇ ಇಲ್ಲ. ಕೃಷಿ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರು ತಾವು ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪ ಮತ್ತು ವಿಧದ ಕಾರಣವಾಗಿ ತರಬೇತಿ ಆವಶ್ಯಕವಲ್ಲವೆಂದು ತಿಳಿಯುತ್ತಾರೆ. ಅದೇನಿದ್ದರೂ ಉದ್ಯೋಗಪೂರ್ವ ತರಬೇತಿಯು ಅದರದೇ ಆದ ಲಾಭಗಳು ಮತ್ತು ಪ್ರಯೋಜನಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದೇನೋ ನಿಜ. ಇದು ಹೊಸ ಅವಕಾಶವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ನೌಕರರಿಗೆ ನೆರವಾಗುವುದಲ್ಲದೆ, ತಾವು ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸದ ವಾಸ್ತವ ಸಂಗತಿಗಳ ಕುರಿತು ಅರಿವು ಮೂಡಿಸಿ ಅವರನ್ನು ಸಶಕ್ತಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ.

ಉದ್ಯೋಗಪೂರ್ವ ತರಬೇತಿಯ ಉಪಯುಕ್ತತೆಯ ಕುರಿತು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ದೃಷ್ಟಿಕೋನವನ್ನು ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ, ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಒಟ್ಟು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ ತರಬೇತಿ ಪಡೆದಂತಹ ಶೇಕಡಾ ೮ ರಷ್ಟು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ತುಂಬಾ ಸಕರಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಉತ್ತರಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಒಟ್ಟು ಅಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ ಸರಿಯಾಗಿ ಅರ್ಧದಷ್ಟು ಮಂದಿ ಯಾವುದೇ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಪಡೆಯದಿದ್ದರೂ ದುಡಿಮೆದಾರರಿಗೆ ನಿಯಮಿತ ತರಬೇತಿ ಖಂಡಿತಾ ನೀಡಬೇಕು ಎಂದು ಅಭಿಪ್ರಾಯವನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಇವರಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಟ ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆಯಾದರೂ ತರಬೇತಿ ದೊರೆಯಬೇಕೆಂದು ಹೇಳಿದವರು ಶೇಕಡಾ ೩೩ ಮಂದಿಯಾದರೆ, ಆರು ತಿಂಗಳಿಗೊಮ್ಮೆ ತರಬೇತಿ ಸಿಗುವಂತಾಗಬೇಕು ಎಂದವರು ಶೇಕಡಾ ೧೬ ಮಂದಿ. ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ಅರ್ಧದಿನದಿಂದ ಒಂದು ದಿನದ ತರಬೇತಿ ಬೇಕೆಂದು ಹೇಳಿದವರು ಶೇಕಡಾ ೪೪ ಮಂದಿ ದುಡಿಮೆದಾರರು. ಒಂದು ದಿನದಿಂದ ಮೂರು ದಿನಗಳ ತರಬೇತಿ ಬೇಕೆಂದು ಸೂಚಿಸಿದವರು ಶೇಕಡಾ ೬ ಮಂದಿ ದುಡಿಮೆದಾರರು. ಶೇಕಡಾ ೯೨ ರಷ್ಟು ಮಂದಿ ದುಡಿಮೆದಾರರು ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಪಡೆಯದಿದ್ದರೂ ಅದರ ಉಪಯುಕ್ತತೆಯನ್ನು ಚೆನ್ನಾಗಿ ಮನಗಂಡವರು ಶೇಕಡಾ ೧೨ ಮಂದಿ ದುಡಿಮೆದಾರರು. ಇವರ ಪ್ರಕಾರ ತರಬೇತಿಯು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಗರಿಷ್ಟ ಬಳಕೆಗೆ ಅವಕಾಶವನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸುತ್ತದೆ, ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯನ್ನು ಸುಧಾರಣೆಗೆ ಒಳಪಡಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಉತ್ತಮಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ, ಇತ್ತೀಚಿಗಿನ ವಿಚಾರಗಳು ಮತ್ತು ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ, ಆಡಳಿತಗಾರ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಯ ನಡುವೆ ಆರೋಗ್ಯಪೂರ್ಣ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಬೆಳೆಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ ಸೌಹಾರ್ದಯುತ ಸಂಬಂಧ ಮೂಡಲು ನೆರವಾಗುತ್ತದೆ.

ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ಅಪಘಾತಕ್ಕೆ ಈಡಾದ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರ ಸಂಖ್ಯೆ ಬಹಳ ಕಡಿಮೆ ಅಂದರೆ ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಿದ ೧೦೦ ಮಂದಿ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಏಳು ಮಂದಿ ಅಪಘಾತಕ್ಕೆ ಈಡಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಇವರಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಒತ್ತಡ ಮತ್ತು ದಣಿವಿನ ಕೆಲಸದಿಂದಾಗಿ ತಾವು ಅಪಘಾತಕ್ಕೆ ಈಡಾದೆವು ಎಂದು ಹೇಳಿದವರು ೬ ಮಂದಿ. ರಕ್ಷಣಾ ಉಪಕರಣ ಇಲ್ಲದ್ದರಿಂದ ತಾನು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಜಾಗದಲ್ಲಿ ಅಪಘಾತಕ್ಕೆ ಈಡಾದೆ ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದವ ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿ. ಅಪಘಾತದಲ್ಲಿ ಮೂರು ಮಂದಿ ನೌಕರರ ಬೆರಳುಗಳಿಗೆ ಗಾಯವಾಗಿದ್ದರೆ, ಇಬ್ಬರ ತೋಳುಗಳು ಆಘಾತಗೊಂಡಿವೆ. ಉಳಿದಂತೆ ಇಬ್ಬರ ಕೀಲುಗಳು ಘಾಸಿಗೊಂಡಿವೆ.

ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ನಡೆದಿರತಕ್ಕಂತಹ ಅಘಘಾತಗಳಿಗೆ ದೊರೆತ ಪರಿಹಾರದ ಕುರಿತು ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ ಆರು ನೌಕರರು ಸಕಾರಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಉತ್ತರಿಸಿದರೆ, ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಯಾವುದೇ ಪರಿಹಾರ ದೊರೆತಿಲ್ಲವೆಂದು ತಿಳಿದುಬಂತು. ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣವೇನೆಂದು ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ ತಾನು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಉದ್ಯಮದ ನೀತಿಯಲ್ಲಿ ಪರಿಹಾರ ನೀಡುವ ಕ್ರಮ ಇಲ್ಲವೆಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾನೆ. ಇದೇ ಉದ್ಯಮದ ಆಡಳಿತಗಾರರು ಹೇಳುವ ಪ್ರಕಾರ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಜಾಗದಲ್ಲಿ ನೌಕರರ ಯಾವುದೇ ತಪ್ಪಿಲ್ಲದೆ ಅಪಘಾತ ಸಂಭವಿಸಿದ್ದರೆ ಆ ನೌಕರರಿಗೆ ಪರಿಹಾರ ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಒಂದು ವಿಶಿಷ್ಟ ಪ್ರಸಂಗದಲ್ಲಿ ಅಪಘಾತಕ್ಕೆ ಒಳಗಾಗಿಯೂ

ಪರಿಹಾರ ಪಡೆಯದಂತಹ ಒಬ್ಬ ದುಡಿಮೆದಾರ ಮತ್ತು ಆತನಿಗೆ ಪರಿಹಾರ ನೀಡಲು ನಿರಾಕರಿಸಿದ ಆಡಳಿತ, ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣ ಏನಿರಬಹುದೆಂದು ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ ತಿಳಿದುಬಂದ ಅಂಶಗಳೆಂದರೆ, ಈ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ನೌಕರನು ತುಂಬಾ ಬೇಜವಬ್ದಾರಿಯಾಗಿದ್ದು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಅಪಘಾತ ಸಂಭವಿಸಲು ಇದುವೇ ಕಾರಣವಾಯಿತು ಮತ್ತು ಅವನಿಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಪೆಟ್ಟಾಗಲಿಲ್ಲ, ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ಸ್ವಲ್ಪ ಪ್ರಮಣದಲ್ಲಿಯಾದರೂ ಪರಿಹಾರ ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು ಎಂದು ಆಡಳಿತ ಹೇಳಿದರೆ, ಇವರ ಸಮರ್ಥನೆಯನ್ನು ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳಲು ಗಾಯಾಳು ನೌಕರನು ಸಿದ್ಧನಿರಲಿಲ್ಲ.

ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಅಪಘಾತಕ್ಕೆ ಈಡಾದವರಲ್ಲಿ ಐದು ಮಂದಿ ಅಸಂಘಟಿತ ನೌಕರರ ವೈದ್ಯಕೀಯ ವೆಚ್ಚಗಳನ್ನು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಭರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಇನ್ನುಳಿದಂತೆ ಒಬ್ಬನ ವೈದ್ಯಕೀಯ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಭಾಗಶಃ ಭರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದವರು ಪೂರ್ಣ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಯಾಕೆ ಭರಿಸಲಿಲ್ಲವೆಂದು ಪ್ರಶ್ನಿಸಿದಾಗ, ಉತ್ತರಿಸಲು ನಿರಾಕರಿಸಿದ ಈ ವ್ಯಕ್ತಿ ತನಗೆ ಸಿಕ್ಕಿದುದರ ಕುರಿತು ತನ್ನ ಉದ್ಯೋಗದಾತನಿಗೆ ಅತ್ಯಂತ ಕೃತಜ್ಞನಾಗಿರುವುದು ಕಂಡುಬಂತು.

ಆಯ್ದುಕೊಂಡ ಒಟ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೧೨ ಮಂದಿ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರು ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ತಾವು ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸದಿಂದಾಗಿ ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವುದು ಕಂಡುಬಂತು. ಇದರಲ್ಲಿ ಐದು ಮಂದಿ ನೌಕರರು ಮಾನಸಿಕ ಒತ್ತಡವನ್ನು ಎದುರಿಸಿದರೆ, ಐದು ಮಂದಿ ನೌಕರರು ದೈಹಿಕ ತೊಂದರೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಇಬ್ಬರು ನೌಕರರು ಅಲರ್ಜಿ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಹೀಗೆ ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಅಪಾಯಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಈ ನೌಕರರು ಹೇಳುವ ಪ್ರಕಾರ ಅವರ ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಪ್ರಮಾಣ ಅವರ ಸಂಕಷ್ಟಗಳಿಗೆ ಕಾರಣವಾಗಿದೆ. ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ತಾವು ಶ್ರಮ ಮತ್ತು ಒತ್ತಡವನ್ನು ಅನುಭವಿಸಲು ತಮ್ಮ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕ ಮತ್ತು ಹಿರಿಯ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಕಾರಣವೆಂದು ಇಬ್ಬರು ದೂರಿಕೊಂಡರೆ, ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಯೊಂದಿಗೆ ಜಗಳ ಮಾಡಿದ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿ ತಾನು ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿರುವಲ್ಲಿ ಸದಾ ಅತೃಪ್ತನಾಗಿಯೇ ಉಳಿದಿದ್ದಾನೆ.

೩.೧೧.೧ ಗೃಹ ಕಾರ್ಮಿಕರು

ಲಿಂಗಪ್ರತ್ಯೇಕತೆ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಶ್ರೇಣೀಕರಣದ ಲಕ್ಷಣವನ್ನುಳ್ಳ ಸಮಾಜಗಳಲ್ಲಿ ದುರಾದೃಷ್ಟವಶಾತ್ ಕೆಲವು ವಿಭಾಗಗಳು ಅಧೀನ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿರುವುದನ್ನು ಜಾಗತಿಕ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಗುರುತಿಸಲಾಗಿದೆ. ಭಾರತೀಯ ಸಂವಿಧಾನದಲ್ಲಿ ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವಕ್ಕೆ ಅವಕಾಶ ನೀಡಲಾಗಿದ್ದು, ಎಲ್ಲಾ ಶ್ರೇಣಿಯವರಿಗೆ ಸಮಾನತೆಯ ಹಕ್ಕನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆ. ಆದರೆ ವಾಸ್ತವ ಸಂಗತಿಯೇನೆಂದರೆ, ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವ ಮತ್ತು ಸಮಾನತೆಯು ಸಮಾಜದ ಕೆಳ ವಿಭಾಗಗಳನ್ನು ತಲುಪುತ್ತಿಲ್ಲ. ಸಮಾಜದ ಬಹಳಷ್ಟು ವಿಭಾಗದ ಜನರು ನಿರ್ಗತಿಕರಾಗಿ, ಪರಾಧೀನರಾಗಿ, ಬದುಕಿನ ಮೂಲಭೂತ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಾಗಿ ಹೋರಾಟ ನಡೆಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಸಮಾನತೆ ಮತ್ತು

ಉಳಿಯುವಿಕೆಗಾಗಿ ಹೋರಾಟ ನಡೆಸುವವರಲ್ಲಿ ಗೃಹ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಉದಾಹರಣೆಯಾಗಿ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ದೊರೆತು ಆರು ದಶಕಗಳು ಕಳೆದರೂ, ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗದ ಒಂದು ಭಾಗವೇ ಆಗಿರುವ ಗೃಹ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅತ್ಯಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ಶೋಷಣೆಗೆ ಒಳಗಾಗುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ಕಾಣುವುದು ಹತಾಶೆಯ ಸಂಗತಿಯಾಗಿದೆ. ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಗೃಹ ಕಾರ್ಮಿಕನಲ್ಲಿ/ಳಲ್ಲಿ ಹೇಳಲು ಅವರದೇ ಆದ ವ್ಯಥೆಯ ಕತೆ ಇದೆ. ಇದು ಇಲ್ಲದಿರುವಿಕೆ, ಅವಮಾನ ಮತ್ತು ದೇಹ ಹಾಗು ಆತ್ಮವನ್ನು ಒಟ್ಟುಗೂಡಿಸಲು ನಡೆಸುತ್ತಿರುವ ಹತಾಶಜನಕ ಹೋರಾಟವಾಗಿದೆ.

ಗೃಹ ಶಬ್ದದ ಅರ್ಥ ಮನೆ ಅಥವಾ ಸಂಸಾರಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ್ದಾಗಿರುತ್ತದೆ (ಅಲೆನ್ ೧೯೮೪: ೨೧೭). ಇದರರ್ಥ ವಾಸಸ್ಥಾನ, ಕುಟುಂಬ, ಮನೆವಾಳ್ತನ, ಗೃಹಕೃತ್ಯ ನಿರ್ವಹಣೆ (ಅಂದರೆ ಮನೆಯನ್ನು ಸ್ವಚ್ಛವಾಗಿಡುವಿಕೆ, ಆಸ್ತಿಯ ಕುರಿತು ಕಾಳಜಿ ಮತ್ತು ನಿಯಂತ್ರಣ ಹೊಂದುವುದು, ಸರಿಯಾದ ರೀತಿಯ ಬಳಕೆ ಮತ್ತು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆ) ಎಂದು ಕೂಡಾ ಆಗುತ್ತದೆ. ಆದುದರಿಂದ ಗೃಹ ಕಾರ್ಮಿಕನೆಂದರೆ ಮನೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಅನೇಕ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ನಡೆಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಕುಟುಂಬ ನೇಮಕಗೊಳಿಸಿದ ವ್ಯಕ್ತಿ ಅಥವಾ ಮನೆ ಕೆಲಸಕ್ಕಾಗಿ ಸಂಬಳಕ್ಕೆ ಇಟ್ಟುಕೊಂಡ ಕೆಲಸದವ/ದವಳು. ಅಂತರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ (ಐಎಲ್ಒ) ಪ್ರಕಾರ ಸರಕಾರ ಸ್ಥಾಪಿಸಿರುವ ನಿರುದ್ಯೋಗ ವಿಮಾ ನಿಧಿ (ಯುಐಎಫ್) ಎಪ್ರಿಲ್ ೧, ೨೦೦೩ರಲ್ಲಿ ಗೃಹ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನಿರ್ವಚಿಸಿದ್ದು ಹೀಗಿದೆ: 'ಗೃಹ ಕಾರ್ಮಿಕನೆಂದರೆ ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಮನೆಯ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯೊಳಗೆ ಕೂಲಿಯನ್ನು ಪಡೆದು ದುಡಿಯುವ ವ್ಯಕ್ತಿ'.

ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಆಯ್ದುಕೊಂಡ ಹದಿನೇಳು ಗೃಹ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅವರ ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪ, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳು, ಮಾಸಿಕ ವೇತನ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಕುಟುಂಬ ಸದಸ್ಯರೊಡನೆ ಅವರ ಸಂಬಂಧ ಇತ್ಯಾದಿಗಳ ಕುರಿತು ತಮ್ಮ ವೈವಿಧ್ಯಮಯ ಅನುಭವಗಳನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಅವರು ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಗಾಗಿ ಅಥವಾ ಒಂದು ಕುಟುಂಬಕ್ಕಾಗಿ ಅನೇಕ ವಿಧದ ಮನೆಗೆಲಸಗಳನ್ನು ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಮಕ್ಕಳು ಮತ್ತು ಪರಾವಲಂಬಿ ಹಿರಿಯರ ಕುರಿತು ಕಾಳಜಿ ವಹಿಸುವುದರಿಂದ ಹಿಡಿದು, ಮನೆಯನ್ನು ಸ್ವಚ್ಛವಾಗಿಡುವುದು, ಗೃಹಕೃತ್ಯದ ಉಸ್ತುವಾರಿ ಇತ್ಯಾದಿ. ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಆಯ್ದುಕೊಂಡ ಗೃಹ ಕಾರ್ಮಿಕರು ೧೮ ರಿಂದ ೬೧ ವರ್ಷಗಳವರೆಗಿನ ವಯೋಮಾನದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಇವರಲ್ಲಿ ಮನೆಯಲ್ಲಿಯೇ ಇದ್ದು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ವಿವಾಹಿತ ಮತ್ತು ಅವಿವಾಹಿತ ಮಹಿಳೆಯರು ೧೫ ಮಂದಿ. ಅವಿವಾಹಿತ ಹುಡುಗಿಯರು ೧೮ರಿಂದ ೨೧ ವರ್ಷ ಪ್ರಾಯದವರು. ಇವರು ದೂರದ ಊರಿನಿಂದ ಬಂದು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿಕೊಂಡವರು. ಇವರಲ್ಲಿ ಇಬ್ಬರು ಹುಡುಗಿಯರು ಆರು ತಿಂಗಳಿಗೊಮ್ಮೆ ४-೫ ದಿನಗಳ ರಜೆಯಲ್ಲಿ ಮನೆಗೆ ಹೋಗಿಬರುವವರಾಗಿದ್ದರೆ, ಇತರ ನಾಲ್ಕು ಹುಡುಗಿಯರಿಗೆ ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ ೮ ರಿಂದ ೧೦ ದಿನಗಳವರೆಗೆ ಸ್ವಂತ ಊರಿಗೆ ಕಳುಹಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಸರಳವಾಗಿ ಜೀವಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಅಗತ್ಯವಿರುವುದನ್ನೆಲ್ಲಾ ಇವರಿಗೆ ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಜೊತೆಗೆ ಮಾಸಿಕ ವೇತನ ರೂ ೮೦೦ ರಿಂದ

೧೨೦೦ರವರೆಗೆ ಪಾವತಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ೧೮ರಿಂದ ೨೦ ವರ್ಷಗಳ ವಯೋಮಾನದ ಇತರ ಮೂರು ಅವಿವಾಹಿತ ಹುಡುಗಿಯರು ಇದೇ ಜಿಲ್ಲೆಯವರಾಗಿದ್ದು, ಇವರನ್ನು ಎರಡು ತಿಂಗಳಿಗೊಮ್ಮೆ ೧ ಅಥವಾ ೨ ದಿನಗಳಿಗೆ ಕಳುಹಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಜೀವನಾವಶ್ಯಕ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ನೀಡಿ ಪ್ರತಿ ತಿಂಗಳು ೮೦೦ ರಿಂದ ೧೩೦೦ ರೂಗಳನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಆರು ಮಂದಿ ವಿವಾಹಿತ ಮಹಿಳೆಯರಲ್ಲಿ ಇಬ್ಬರು ವಿಧವೆಯರಾಗಿದ್ದು, ಒಬ್ಬಾಕೆಗೆ ರೂ ೨೦೦೦ ಮತ್ತು ಇನ್ನೊಬ್ಬಾಕೆಗೆ ರೂ ೨೫೦೦ ಮಾಸಿಕ ವೇತನವನ್ನು, ಇತರ ಜೀವನಾವಶ್ಯಕ ಸೌಲಭ್ಯಗಳೊಂದಿಗೆ ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ೨೧ ಹಾಗೂ ೨೩ ವರ್ಷ ವಯೋಮಾನದ ಇಬ್ಬರು ಮನೆಕೆಲಸದ ಗಂಡಸರು ನೆರೆ ಊರಿನಿಂದ ಮುಂಜಾನೆ ೭ ಗಂಟೆಗೆ ಬಂದು ಸಂಜೆ ಸುಮಾರು ೬ ಗಂಟೆಗೆ ಹಿಂತಿರುಗುತ್ತಿದ್ದರು. ಇವರಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬನಿಗೆ ಮಾಸಿಕ ವೇತನ ರೂ ೩೦೦೦ ಸಿಗುತ್ತಿದ್ದರೆ, ಇನ್ನೊಬ್ಬನಿಗೆ ಮಾಸಿಕ ರೂ ೩೫೦೦ ಸಿಗುತ್ತಿತ್ತು. ಇವರಿಗೆ ಮುಂಜಾನೆಯ ಉಪಾಹಾರ ಮತ್ತು ಮಧ್ಯಾಹ್ನದ ಊಟವನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ಉಳಿದವುಗಳನ್ನು ಸ್ವತಃ ಅವರೇ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಿತ್ತು.

ಮನೆಕೆಲಸದ ಹೆಂಗಸರು ಬೆಳಿಗ್ಗೆ ೫ ರಿಂದ ೫.೩೦ರೊಳಗೆ ಏಳಬೇಕು ಮತ್ತು ಮಧ್ಯಾಹ್ನ ಸುಮಾರು ೧೨ರಿಂದ ೧ ಗಂಟೆಯವರೆಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರಬೇಕು. ನಂತರ ಅರ್ಧ ಗಂಟೆಯಿಂದ ಒಂದು ಗಂಟೆಯವರೆಗೆ ಬಿಡುವು ಇರುವುದು. ಮತ್ತೆ ಮಧ್ಯಾಹ್ನ ೨ ರಿಂದ ೩.೩೦ರವರೆಗೆ ಕೆಲಸ ಮುಂದುವರಿಯುವುದು. ಸಂಜೆ ೫ ರಿಂದ ೯.೩೦ ಅಥವಾ ೧೦ಗಂಟೆ ರಾತ್ರಿಯವರೆಗೆ ಮತ್ತೆ ಕೆಲಸ. ಇವರ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ನಿಶ್ಚಿತ ಅವಧಿಯೆಂಬುದು ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಅಥವಾ ಅವರ ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯರು ಯಾವುದೇ ಸಮಯ ಅದು ಹಗಲಿರಲಿ, ರಾತ್ರಿಯಿರಲಿ, ಯಾವುದೇ ವಿಧದ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಹೇಳಿದರೆ ಅದಕ್ಕೆ ಸಿದ್ಧವಿರಬೇಕು. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಅವರು ಮಾಡಬೇಕಾಗಿರುವುದು ಮನೆಯ ಒಳಗಿನ ಕೆಲಸ. ಕೆಲವು ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಸಾಮಾನು ಖರೀದಿಗೆ ಅವರು ಹೊರಗೆ ಹೋಗಬೇಕಾಗಬಹುದು ಅಥವಾ ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ತೋಟಗಳಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಗದ್ದೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕಾಗಿ ಬರಬಹುದು. ಅವರಿಗೆ ವಹಿಸಿಕೊಟ್ಟ ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪ ಮತ್ತು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಪರಿಸರ ಅವರಿಗೆ ಇಷ್ಟವಾಗಿದೆ. ಆದರೆ ಅವರಿಗೆ ನಿರಾಶೆಯನ್ನು ಉಂಟು ಮಾಡುವ ವಿಚಾರವೆಂದರೆ ಅವರಿಗೆ ನೀಡಲಾಗುವ ಕಡಿಮೆ ಮಾಸಿಕ ಸಂಬಳ. ಮನೆ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಇಟ್ಟುಕೊಂಡಿರುವ ಉದ್ಯೋಗದಾತರಲ್ಲಿ ಅವರ ವೇತನವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವ ಕುರಿತು ಚರ್ಚಿಸಿದಾಗ ತಮ್ಮ ಮನೆಯ ಕೆಲಸದವರಿಗೆ ಜೀವನಾವಶ್ಯಕ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನೆಲ್ಲಾ ಪುಕ್ಕಟೆಯಾಗಿ ತಾವು ನೀಡುತ್ತಿರುವುದಾಗಿ ಎಲ್ಲಾ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಒಕ್ಕೊರಲಿನಿಂದ ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ. ಈ ಕಾರಣವಾಗಿ ತಾವು ನೀಡುತ್ತಿರುವ ಮಾಸಿಕ ವೇತನ ನ್ಯಾಯಬದ್ಧವಾಗಿಯೇ ಇದೆ ಎಂದು ಅವರ ಅಭಿಪ್ರಾಯ. ಮೂರು ಮಂದಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ತಮ್ಮ ಮನೆ ಹೆಣ್ಣಾಳಿನ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಕಹಿ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಇಟ್ಟುಕೊಂಡಿರುವುದು ಗಮನಕ್ಕೆ ಬಂತು. ಯಾಕೆಂದರೆ ಅವರು ಹೇಳುವ ಪ್ರಕಾರ ಕೆಲಸದಾಳುಗಳು ಪ್ರಾಮಾಣಿಕರಲ್ಲ, ತುಂಬಾ ನಿಧಾನವಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಸ್ವಚ್ಛವಾಗಿ ಇಟ್ಟುಕೊಳ್ಳುವುದಿಲ್ಲ. ಐದು

ಮಂದಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಹೇಳಿದ್ದೇನೆಂದರೆ ಅವರ ಆಳುಗಳಿಗೆ ಮನೆಯಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕೆಲಸವಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಹೀಗಾಗಿ ಮಾಸಿಕ ವೇತನದದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅವರು ಯೋಗ್ಯರಲ್ಲ.

೩.೧೧.೨ ವಸತಿಗೃಹದ (ಹೊಟೇಲ್) ಕಾರ್ಮಿಕರು

ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಅಲ್ಪಾವಧಿಗೆ ವಸತಿಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ವ್ಯಾಪಾರಿಸಂಸ್ಥೆ ವಸತಿಗೃಹ. ಬಹಳಷ್ಟು ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ವಸತಿಗೃಹವು ಉಪಹಾರಗೃಹ, ಈಜುಕೊಳ ಅಥವಾ ಮಕ್ಕಳ ಕಾಳಜಿ ಇತ್ಯಾದಿ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಅತಿಥಿ ಸೇವಾ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಕೂಡಾ ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ. ಕೆಲವು ವಸತಿಗೃಹಗಳಲ್ಲಿ ಸಮಾಲೋಚನೆಯ ಸೇವೆಯನ್ನು ಕೂಡಾ ಕಾಣಬಹುದು. ತಮ್ಮಲ್ಲಿ ಅಧಿವೇಶನಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಸಭೆಗಳನ್ನು ನಡೆಸಲು ಈ ವಸತಿಗೃಹಗಳು ಅವಕಾಶ ನೀಡುತ್ತವೆ. ವಸತಿಗೃಹಗಳ ಬೆಲೆ ಮತ್ತು ಗುಣಮಟ್ಟ ಅದು ನೀಡತಕ್ಕಂತಹ ಸೇವೆಗಳ ವಿಧಗಳು ಮತ್ತು ವೈವಿಧ್ಯತೆ ಸೂಚಕವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಜಗತ್ತಿನಾದ್ಯಂತ ಪ್ರವಾಸೋದ್ಯಮ ಅತೀ ಹೆಚ್ಚಿನ ಬೆಳವಣಿಗೆಯನ್ನು ಕಂಡದ್ದರಿಂದ, ೨೦ನೇ ಶತಮಾನದ ಕೊನೆಯ ದಶಕಗಳಲ್ಲಿ, ಗುಣಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ಸಣ್ಣಪುಟ್ಟ ವ್ಯಾಪಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ತುಂಬಾ ಸುಧಾರಣೆಯನ್ನು ಕಂಡಿವೆ. ಹಾಸಿಗೆ ಮಂಚ, ಅಲ್‌ಮೈರಾ, ಪುಟ್ಟ ಮೇಜು ಮತ್ತು ಕೈತೊಳೆಯುವ ಸೌಕರ್ಯವಿರುವ ಕೋಣೆಯ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿ ಐಷಾರಾಮದ ಬಚ್ಚಲು ಮನೆಗಳ ಕೋಣೆಗಳು ಕಾಣಿಸಿಕೊಂಡಿವೆ. ಜೊತೆಗೆ ಟಿ.ವಿ, ಒಂದು ಟೆಲಿಫೋನ್ ಮತ್ತು ಅಲಾರಂ ಗಡಿಯಾರ. ಪುಟ್ಟ ರೆಫ್ರಿಜರೇಟರ್ (ಮಿನಿ–ಬಾರ್) ಮೂಲಕ ತಿಂಡಿ ಮತ್ತು ಪಾನೀಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ (ಜಾಗ ಖಾಲಿ ಮಾಡುವಾಗ ಇದಕ್ಕೆ ಹಣ ಪಾವತಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ). ಕಾಫಿ ಅಥವಾ ಟೀ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು (ಬಟ್ಟಲುಗಳು, ಚಮಚೆ, ಎಲೆಕ್ಟ್ರಿಕ್ ಪಾತ್ರೆ, ಕಾಫಿ, ಟೀ, ಸಕ್ಕರೆ, ಕೆನೆಯುಳ್ಳ ಕಾಗದದ ಪುಟ್ಟ ಪೊಟ್ಟಣಗಳು) ಇರುತ್ತವೆ.

ವಸತಿಗೃಹದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಏಳು ಮಂದಿ ಪುರುಷರ ಕೆಲಸದ ಕಾಲಾವಧಿಯು ಎಂಟರಿಂದ ಹನ್ನೆರಡು ಗಂಟೆ. ಅವರಿಗೆ ಸಿಗುತ್ತಿದ್ದ ವಿರಾಮದ ಅವಧಿ ಅರ್ಧ ಗಂಟೆಯಿಂದ ಎರಡು ಗಂಟೆಗಳು. ಅವರ ಮಾಸಿಕ ವೇತನ ರೂ ೧೧೦೦ ರಿಂದ ೨೮೦೦. ಕರ್ತವ್ಯ ನಿರತರಾಗಿರುವಾಗ ಅವರಿಗೆ ಊಟ ಮತ್ತು ಇತರ ಆಹಾರಗಳನ್ನು ಪುಕ್ಕಟೆಯಾಗಿ ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಅವರಲ್ಲಿ ನಾಲ್ಕು ಮಂದಿ ಸಣ್ಣ ಹೊಟೇಲುಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿದ್ದು ಮುಂಜಾನೆ ಬೇಗ ಬಂದು ಸಂಜೆವೇಳೆ ಹಿಂತಿರುಗುತ್ತಿದ್ದರು. ಅವರ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿ ಎಂಟು ಗಂಟೆಗಳು. ಉಳಿದ ಮೂರು ಮಂದಿ ಬಾರ್ ಮತ್ತು ರೆಸ್ಟೋರೇಂಟ್‌ಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದು ಬೆಳಿಗ್ಗೆ ೧೧ ಗಂಟೆಯಿಂದ ರಾತ್ರಿ ೧೧ ಗಂಟೆಯವರೆಗೆ ದುಡಿಯುತ್ತಿದ್ದರೆ ನಡುವೆ ಅವರಿಗೆ ಬಿಡುವು ಇದೆ. ಅವರಿಗೆ ಅಲ್ಲಿ ಹಣ ಪಾವತಿಸದೆ ನಿಲ್ಲುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಇದೆ. ಆದರೆ ಅವರೆಲ್ಲರೂ ತಮಗೆ ಸಿಗುತ್ತಿರುವ ಮಾಸಿಕ ವೇತನದ ಕುರಿತು ಹೆಚ್ಚು ಅಸಮಾಧಾನ ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಇವರಲ್ಲಿನ ಮೂರು ವಿವಾಹಿತರು ತಮಗೆ ದೊರೆಯುತ್ತಿರುವ ಕಡಿಮೆ

ವೇತನದಿಂದ ಮನೆಯಲ್ಲಿ ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿರುವ ಆರ್ಥಿಕ ಸಂಕಷ್ಟಗಳನ್ನು ವಿವರಿಸಿದರು. ಎಲ್ಲಾ ಏಳು ಮಂದಿ ದುಡಿಮೆದಾರರು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪ, ಪರಿಸರ, ಸಹೋದ್ಯೋಗಿ ಹಾಗೂ ಉದ್ಯೋಗದಾತರೊಡನೆ ತಮ್ಮ ಸಂಬಂಧಗಳ ಕುರಿತು ಯಾವುದೇ ತಕರಾರನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿಲ್ಲ. ಅವರಲ್ಲಿರುವ ಬೇಸರವೆಂದರೆ ಅವರಿಗೆ ದೊರೆಯುವ ಕಡಿಮೆ ವೇತನ ಮಾತ್ರ.

ಉದ್ಯೋಗದಾತರೊಡನೆ ಚರ್ಚಿಸುವಾಗ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅವರು ನೀಡುತ್ತಿರುವ ಮಾಸಿಕ ವೇತನದ ಕುರಿತು ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಅತೃಪ್ತಿ ಇರುವ ವಿಚಾರವನ್ನು ಪ್ರಸ್ತಪಿಸಿದಾಗ, ತಮ್ಮ ವೇತನದ ಕುರಿತು ಅತೃಪ್ತಿ ಇರುವುದಾದರೆ ಅವರು ಕೆಲಸ ಬಿಡುವುದೇ ಸೂಕ್ತವೆಂದು ನೇರವಾಗಿ ಹೇಳಿದವರು ನಾಲ್ಕು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು. ಈಗ ನಾವು ನೀಡುತ್ತಿರುವ ವೇತನಕ್ಕೆ ಇವರಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ದಕ್ಷತೆಯಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರು ಸಿಗುತ್ತಾರೆ ಎಂಬುದು ಅವರ ಹೇಳಿಕೆ. ಅವರಿಗೆ ಗಿರಾಕಿಗಳು ನೀಡುವ ಟಿಪ್ಸ್ ಹೆಚ್ಚುವರಿಯಾಗಿ ಸಿಗುವುದರಿಂದ ತಾವು ನೀಡುತ್ತಿರುವ ವೇತನ ಸರಿಯಾಗಿಯೇ ಇದೆ ಎಂದು ಹೇಳಿದವರು ಮೂರು ಮಂದಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು. ಹೊಟೇಲಿಗೆ ಬರುವ ಗಿರಾಕಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಮತ್ತು ಅವರು ನೀಡುವ ಟಿಪ್ಸ್ ಮೊತ್ತಕ್ಕೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಕೆಲಸಗಾರನು ಮಾಸಿಕ ರೂ ೧೫೦೦ ರಿಂದ ೨೫೦೦ ರವರೆಗೆ ಪಡೆಯುತ್ತಾನೆ ಎಂದು ಅವರು ಹೇಳುತ್ತಾರೆ.

೩.೧೧.೩ ಅಂಗಡಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು

ಅಂಗಡಿಗಳೆಂದರೆ ಗಿರಾಕಿಗಳ ನೇರ ಬಳಕೆಗೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಜಾಗದಿಂದ ಸರಕುಗಳನ್ನು ಅಥವಾ ಬಿಕರಿ ಮಾಲುಗಳನ್ನು ಮಾರಾಟ ಮಾಡುವ ವಾಣಿಜ್ಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಾಗಿವೆ. ವಾಣಿಜ್ಯ ವ್ಯಾಪಾರದಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬ ಬಿಡಿ (ಚಿಲ್ಲರೆ) ವ್ಯಾಪಾರಿಯು ಉತ್ಪಾದಕರಿಂದ ಅಥವಾ ಆಮದುಗಾರರಿಂದ ಸರಕುಗಳು ಮತ್ತು ಉತ್ಪನ್ನಗಳನ್ನು ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಖರೀದಿಸಿ ನಂತರ ಗಿರಾಕಿಗಳಿಗೆ ಸಣ್ಣಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಮಾರಾಟ ಮಾಡುತ್ತಾನೆ. ಚಿಲ್ಲರೆ ಮಾರಾಟ ಮಾಡುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಅಂಗಡಿಗಳು ಅಥವಾ ಮಳಿಗೆಗಳು ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ. ಚಿಲ್ಲರೆ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು ವಿತರಣಾ ಜಾಲದ ಕೊನೆಯ ಭಾಗದಲ್ಲಿ ಇರುವವರು. ಉತ್ಪಾದನೆ ನಡೆಸುವ ಮಾರುಕಟ್ಟೆದಾರರು ಚಿಲ್ಲರೆ ಮಾರಾಟದ ಕಾರ್ಯಗತಿಯನ್ನು ಒಟ್ಟು ವಿತರಣಾ ನೀತಿಯ ಅಗತ್ಯದ ಭಾಗವಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸುತ್ತಾರೆ. ಅಂಗಡಿಗಳು ವಸತಿ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ, ಕೆಲವು ಮನೆಗಳಿರುವ ಅಥವಾ ಮನೆಗಳಿಲ್ಲದ ರಸ್ತೆಗಳಲ್ಲಿ ವ್ಯಾಪಾರ ನಡೆಸತಕ್ಕ ಬೀದಿಗಳಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಮಾಲ್‌ಗಳಲ್ಲಿ ಇರಬಹುದು. ಖರೀದಿಯು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ವಸ್ತುಗಳ ಕೊಳ್ಳುವಿಕೆಗೆ ಅನ್ವಯಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಖರೀದಿ ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಅಗತ್ಯದ ವಸ್ತುಗಳಾದ ಆಹಾರ ಮತ್ತು ಬಟ್ಟೆಯ ಕೊಳ್ಳುವಿಕೆಯಾಗಿದ್ದರೆ, ಇನ್ನು ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಅದು ಮನರಂಜನಾ ಚಟುವಟಿಕೆಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಮನರಂಜನಾ ಚಟುವಟಿಕೆಯಾಗಿ ಅಂಗಡಿಗಳಿಗೆ ನೀಡುವ ಭೇಟಿ ಖರೀದಿಯಲ್ಲಿ ಕೊನೆಗೊಳ್ಳಬೇಕಾಗಿಲ್ಲ. ಇಲ್ಲಿ ನೋಡುವುದಷ್ಟೇ ಮುಖ್ಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಅಂಗಡಿಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ೧೭ ಮಂದಿ ಕೆಲಸಗಾರರಲ್ಲಿ ೯ ಮಂದಿ ಕೆಲಸಗಾರರು ಮಹಿಳೆಯರು ಮತ್ತು ಉಳಿದವರು ಪುರುಷರು. ಮಹಿಳಾ ಕೆಲಸಗಾರರೆಲ್ಲರೂ ಅವಿವಾಹಿತೆಯರು. ಅವರಿಗೆ ಸಿಗುವ ಮಾಸಿಕ ವೇತನ ರೂ ೧೦೦೦ ದಿಂದ ೨೨೦೦. ಅವರಿಗೆ ಕಾಫಿ, ಊಟ ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಮುಕ್ತವಾಗಿ ಅಥವಾ ಕಡಿಮೆ ಬೆಲೆಯಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿಲ್ಲ. ಇವರಲ್ಲಿ ಐದು ಮಂದಿ ಬಸ್ ಪ್ರಯಾಣ ಮಾಡಿ ಬರಬೇಕಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಇವರ ಪ್ರಯಾಣದ ವೆಚ್ಚ ತಿಂಗಳಿಗೆ ರೂ ೨೨೦ ರಿಂದ ೩೫೦ ಇರುತ್ತದೆ. ಬೇರೆ ನಾಲ್ಕು ಮಂದಿ ಕೆಲಸಗಾರರಲ್ಲಿ ಇಬ್ಬರು ದೊಡ್ಡ ಅಂಗಡಿಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಇನ್ನಿಬ್ಬರು ಸೂಪರ್ ಮಾರ್ಕೆಟ್‌ಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವುದರಿಂದ ಇವರಿಗೆ ಮಾಸಿಕ ವೇತನದೊಂದಿಗೆ ದಿನಕ್ಕೆ ಆಹಾರ ಭತ್ಯೆಯಾಗಿ ರೂ ೪೦ರಿಂದ ೫೦ ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಇವರೆಲ್ಲರೂ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ನಿಂತೇ ಇರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಇವರಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರೂ ತಮಗೆ ಸಿಗುತ್ತಿರುವ ಮಾಸಿಕ ವೇತನ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಪುಕ್ಕಟೆಯಾಗಿ ದೊರೆಯಬಹುದಾದ ಕಾಫಿ, ಊಟ ಇತ್ಯಾದಿಗಳ ಕುರಿತು ಸಂತುಷ್ಟರಿಲ್ಲದಿದ್ದರೂ, ಒಬ್ಬರನ್ನು ಹೊರತು ಪಡಿಸಿ ಬೇರೆ ಯಾರೂ ತಮ್ಮ ಅಸಮಾಧಾನವನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಲು ಹೋಗದಿರುವುದು ಗಮನಕ್ಕೆ ಬಂತು.

ಅಂಗಡಿಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಎಂಟು ಪುರುಷ ದುಡಿಮೆದಾರರಿಗೆ ಮಾಸಿಕ ವೇತನ ರೂ ೧೨೦೦ ರಿಂದ ೩೫೦೦ ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಕಾಫಿ, ಊಟ ಇತ್ಯಾದಿಗಳ ಸೌಲಭ್ಯ ಇವರಿಗೆ ದೊರಕುತ್ತಿಲ್ಲ. ಅವರಿಗೆ ಮುಕ್ತ ಅಥವಾ ಕಡಿತ ಬೆಲೆಯ ಟೀ ಮತ್ತು ಊಟ ಬೇಕಾಗಿದ್ದರೂ ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗದಾತರಲ್ಲಿ ಅವರು ಇದನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತಿಲ್ಲ. ಮೂರು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಅವರ ಮಾಸಿಕ ವೇತನ ರೂ ೧೮೦೦ ದಿಂದ ೩೫೦೦ ಜೊತೆಗೆ ಆಹಾರ ಭತ್ಯೆಯಾಗಿ ದಿನಕ್ಕೆ ರೂ ೫೦ ರಿಂದ ೬೦ ಮತ್ತು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಯಾಣ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಇವರಲ್ಲಿ ಇಬ್ಬರು ಪ್ರವಾಸ ಏಜೆನ್ಸಿಗಳಲ್ಲಿ, ಮತ್ತೊಬ್ಬರು ಸಗಟು ಬಟ್ಟೆ ಅಂಗಡಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಇವರು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ತಾವು ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವ ಮಾಸಿಕ ವೇತನದಿಂದ ಸಂತೃಪ್ತರಾಗಿದ್ದಾರೆ.

೩.೧೧.೪ ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು

ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಬಹು ದೊಡ್ಡ ಭಾಗವಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಇವರಲ್ಲಿ ಬಹುಪಾಲು ಮಂದಿ ಸಣ್ಣರೈತರು ಮತ್ತು ಅಂಚಿನಲ್ಲಿರುವ ರೈತರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಕೊರತೆಯುಳ್ಳ, ಆರ್ಥಿಕವಾಗಿ ಉತ್ತಮವೆನಿಸದ ಸಣ್ಣಜಮೀನು ಇವರದು. ಬೇರೆಯವರ ಜಮೀನಿನಲ್ಲಿ ಬಹಳ ಕಡಿಮೆ ಆದಾಯಕ್ಕೆ ಇವರು ದುಡಿಯುತ್ತಾರೆ. ಇನ್ನು ಪ್ರಾಣಿ ಸಾಕಣೆ, ಅರಣ್ಯ ಉತ್ಪನ್ನ ಸಂಗ್ರಹ, ಮೀನುಗಾರಿಕೆ, ಹಣ್ಣಿನ ತೋಟ ಮತ್ತು ಇದೇ ರೀತಿಯ ಅನೇಕ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ನಿರತರಾಗಿರುವವರು, ತಮ್ಮ ಬಿಡುವಿನ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಕಷ್ಟದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಕಡಿಮೆ ಆದಾಯಕ್ಕೆ ಪೂರಕವಿರಲೆಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿ ದುಡಿಯುತ್ತಾರೆ. ಇವರ ಸಂಖ್ಯೆ ದೊಡ್ಡದಿದೆ. ಈ ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಂಖ್ಯಾಬಲದಲ್ಲಿ ಪ್ರಬಲರಾಗಿ ಕಾಣಿಸಿಕೊಂಡರೂ ಕೂಡಾ

ಕಡಿಮೆ ಮಟ್ಟದ ಶಿಕ್ಷಣ, ತಿಳವಳಿಕೆಯ ಕೊರತೆ, ನಿರಂತರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಹಿಂದುಳಿಯುವಿಕೆ ಮತ್ತು ಸಂಘಟನೆ ಹಾಗೂ ಇತರ ವಿಧಗಳ ಕಾರ್ಯಸಾಧ್ಯ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಆಸರೆಯ ಕೊರತೆಯಿಂದಾಗಿ ಅತ್ಯಂತ ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರಾಮಾಣದಲ್ಲಿ ಶೋಷಣೆಗೆ ಬಲಿಯಾಗುತ್ತಾರೆ. ಅವರಿಗೆ ಸ್ಥಿರ ಮತ್ತು ತಾಳಿಕೆಯ ಉದ್ಯೋಗವಕಾಶಗಳು ಸೀಮಿತವಾಗಿವೆ. ಹೀಗಾಗಿ ಉತ್ತಮ ಉದ್ಯೋಗ ಮತ್ತು ಉತ್ತಮ ಗಳಿಕೆಯನ್ನು ಹುಡುಕುತ್ತಾ ಇವರು ಬೇರೆ ಜಿಲ್ಲೆಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ಬೇರೆ ರಾಜ್ಯಗಳಿಗೆ ವಲಸೆ ಹೋಗುತ್ತಾರೆ. ಇದರಿಂದ ಕೌಟುಂಬಿಕ ಬದುಕು ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಶಿಕ್ಷಣದ ಸ್ಥಿರತೆ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು ಹಾಗೂ ಇನ್ನೂ ಅನೇಕ ತೊಂದರೆಗಳನ್ನು ಇವರು ಅನುಭವಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಆಯ್ದುಕೊಂಡಿರುವ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೨೨ ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ೧೨ ಪುರುಷರು ಮತ್ತು ೧೦ ಮಹಿಳೆಯರು. ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ದಿನದ ಕೂಲಿ ರೂ ೧೫೦ರಿಂದ ೨೦೦, ಮತ್ತು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ದಿನದ ಕೂಲಿ ರೂ ೭೫ರಿಂದ ೧೨೫ ಸಿಗುತ್ತಿದೆ. ಇವರಿಗೆ ಕೆಲಸದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಚಹ, ಊಟ ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಇವರ ಕೆಲಸ ಬೆಳಿಗ್ಗೆ ೯ರಿಂದ ೯.೩೦ ಗಂಟೆಗೆ ಪ್ರಾರಂಭವಾಗಿ ಸಂಜೆ ೫ರಿಂದ ೫.೩೦ಗೆ ಮುಕ್ತಾಯಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ನಡುವೆ ಒಂದು ಗಂಟೆಯಿಂದ ಒಂದೂವರೆ ಗಂಟೆಯ ವಿರಾಮವಿರುತ್ತದೆ. ಅವರು ಬೇಸಿಗೆಯ ಕಡುಬಿಸಿಲಿನಲ್ಲಿ, ಮಳೆಗಾಲದಲ್ಲಿ ನೆನೆದು ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಮರಹತ್ತಿ ತೆಂಗಿನ ಕಾಯಿ ಮತ್ತು ಅಡಿಕೆ ಕಿತ್ತು ಸಂಗ್ರಹಿಸಿ ಕೊಡುವ ಪುರುಷ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ, ಅವರು ಹತ್ತಿಳಿದ ಮರಗಳ ಲೆಕ್ಕದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಹಣವನ್ನು ಅಂದರೆ ರೂ ೨೫೦ರಿಂದ ೫೦೦ರವರೆಗೆ ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಮಹಿಳೆಯರು ತೋಟ, ಗದ್ದೆಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಪ್ಲಾಂಟೇಶನ್‌ಗಳಲ್ಲಿ ಅಡಿಕೆ, ತೆಂಗಿನಕಾಯಿ ಸಂಗ್ರಹ, ಹುಲ್ಲು ಕೀಳುವಿಕೆ, ಭತ್ತದ ಸಸಿ ನೆಡುವಿಕೆ ಇತ್ಯಾದಿ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಮಾಡುತ್ತಾರೆ. ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ ಕೃಷಿ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರು ದೈಹಿಕ ಶ್ರಮಜೀವಿಗಳು ಅಥವಾ ಕೂಲಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ.

ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿರಲಿ ಅಥವಾ ಗೃಹ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅಥವಾ ಹೊಟೇಲು, ಉಪಾಹಾರಗೃಹ ಮತ್ತು ವಾಣಿಜ್ಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವವರು, ಇಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಒಂದೇ ಉದ್ಯೋಗದಾತನಲ್ಲಿ ಹಲವು ವರ್ಷಗಳ ಕಾಲ ದುಡಿದರೂ ಯಾವುದೇ ನೌಕರನಿಗೆ ಕೆಲಸದ ಭದ್ರತೆ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಇವರಿಗೆ ನಿವೃತ್ತಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಾಗಲೀ ಅಥವಾ ಅನಾರೋಗ್ಯದ ಸಂಧರ್ಭದಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ನಿರುದ್ಯೋಗದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಆರ್ಥಿಕ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸಲಾಗುತ್ತಿಲ್ಲ.

೩.೧೧.೫ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು

ಕಳೆದ ಎರಡು ದಶಕಗಳಲ್ಲಿ ಅನೇಕ ದೇಶಗಳು ತಮ್ಮ ದುಡಿಮೆ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯನ್ನು ಉದಾರೀಕರಿಸುವ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ನಡೆಸಿವೆ ಮತ್ತು ಬಂಡವಾಳ ಹೂಡಿಕೆ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದ ಸಾಂಗತ್ಯದ ಉದ್ದೇಶದಿಂದ ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳಲ್ಲಿ ತಿದ್ದುಪಡಿಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿವೆ. ಈ ಕಾರ್ಯಗತಿಯು ಉದ್ಯೋಗಭದ್ರತೆ ಮತ್ತು ಸಮಷ್ಟಿ ಸಂಧಾನವನ್ನು

ದುರ್ಬಲಗೊಳಿಸಿವೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನಿನ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯೊಳಗೆ ಅನೇಕ ಆರ್ಥಿಕತೆಗಳಲ್ಲಿ ವಿಭಿನ್ನ ವಿಧದ ಉದ್ಯೋಗಗಳನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ಪ್ರಮುಖ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಕಾಣಿಸಿಕೊಂಡಿರುವ ದುಡಿಮೆಗಳಲ್ಲಿ ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆಯು ಒಂದಾಗಿದೆ. ಉದ್ಯಮಿಗೆ ದುಡಿಮೆಯ ನಿರ್ವಹಣೆಯು ಬಹು ಸಂಕಷ್ಟದ ಕಾರ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದು. ಕಾರ್ಮಿಕ ನಿಯಮಾವಳಿಗಳನ್ನು ಉಲ್ಲಂಘಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಭಾರತದ ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಲಯವು ಬಹುಪಾಲು ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೊರೆ ಹೋಗಿದೆ. ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆಯು ಒಂದು ಪ್ರಮುಖವಾದ ಮತ್ತು ಬೆಳವಣಿಗೆಯನ್ನು ಕಾಣುತ್ತಿರುವ ಉದ್ಯೋಗವಾಗಿದೆ. ಇದು ಬಹುತೇಕ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ, ಕೃಷಿ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಇದಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಗಳಲ್ಲಿ ಹಾಗೂ ಸೇವಾ ವಲಯದಲ್ಲಿ ವ್ಯಾಪಕ ರೀತಿಯಿಂದ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಇದೆ.

ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿನ ದುಡಿಮೆದಾರರ ಶೋಷಣೆಯ ವಿಚಾರವಾಗಿ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕಾಳಜಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ. ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆಯಲ್ಲಿನ ತೊಂದರೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವ ಉದ್ದೇಶದಿಂದ ಮತ್ತು ಅನೇಕ ಆಯೋಗಗಳು ಮತ್ತು ಸಮಿತಿಗಳು ಸೂಚಿಸಿದ ಶಿಫಾರಸುಗಳು ಮತ್ತು ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಸ್ಟಾಂಡರ್ಡ್ ವಾಕ್ಯೂಮ್ ರಿಫೈನಿಂಗ್ ಕಂಪನಿಯ ಕಟ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಸರ್ವೋಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯ ೧೯೬೦ರಲ್ಲಿ ಕೈಗೊಂಡ ನಿರ್ಧಾರಗಳನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ೧೯೭೦ರಲ್ಲಿ ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆ ಅಧಿನಿಯಮ (ನಿಯಂತ್ರಣ ಮತ್ತು ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವಿಕೆ) ವನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿದೆ. ಈ ಅಧಿನಿಯಮವು ಕೆಲವು ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಣಕ್ಕೆ ಒಳಪಡಿಸಲು ಮತ್ತು ಕೆಲವು ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಅವುಗಳನ್ನು ರದ್ದುಪಡಿಸಲು ಅವಕಾಶವನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸುತ್ತದೆ. ೧೯೭೪ರ ಗ್ಯಾಮನ್ ಇಂಡಿಯಾ ಲಿಮಿಟೆಡ್‌ನ ಯೂನಿಯನ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯಾದ ವಿರುದ್ಧದ ಕಟ್ಲೆಯಲ್ಲಿ (ಐ-ಎಲ್‌ಎಲ್‌ಜೆ-೪೮೦) ಈ ಅಧಿನಿಯಮದ ಸಂವಿಧಾನಾತ್ಮಕ ಸಿಂಧುತ್ವವನ್ನು ಮತ್ತು ಕೇಂದ್ರ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಸರ್ವೋಚ್ಛ ನ್ಯಾಯಾಲಯದಲ್ಲಿ ಪ್ರಶ್ನಿಸಲಾಗಿದೆ. ಸರ್ವೋಚ್ಛ ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ಅಧಿನಿಯಮ ಮತ್ತು ನಿಯಮಗಳ ಸಂವಿಧಾನಾತ್ಮಕ ಸಿಂಧುತ್ವವನ್ನು ಎತ್ತಿಹಿಡಿದಿದೆ ಮತ್ತು ಈ ಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಅತಾರ್ಕಿಕ ವಿಚಾರವಿಲ್ಲವೆಂದು ತಿಳಿಸಿದೆ. ಈ ಅಧಿನಿಯಮ ಮತ್ತು ನಿಯಮಗಳನ್ನು ೨೧ ಮಾರ್ಚ್ ೧೯೭೪ರಿಂದ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಸ್ಟಾನ್‌ವಾಕ್ ಮತ್ತು ಅವರ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವಿನ ಕಟ್ಲೆಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ (ಪೌರ ಮನವಿ, ಸಂಖ್ಯೆ ೧೩೦, ೧೯೫೯) ಸರ್ವೋಚ್ಛ ನ್ಯಾಯಾಲಯ ನೀಡಿದ ತೀರ್ಪಿನಲ್ಲಿ ತಿಳಿಸಿದ್ದೇನೆಂದರೆ, "ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆಯ ಮೂಲಕ ಕೆಲಸ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಸಲ್ಲದು: ೧. ಕೆಲಸ ಪ್ರತಿದಿನ ಮುಂದುವರಿಯುತ್ತಿದ್ದು ದೀರ್ಘಕಾಲಿಕವಾಗಿದ್ದಾಗ. ೨. ಕೆಲಸ ಪ್ರಾಸಂಗಿಕವಾಗಿದ್ದು, ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಅದರ ಅಗತ್ಯವಿರುವಾಗ ೩. ಸಾಕಷ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಪೂರ್ಣಕಾಲಿಕ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನೇಮಕಗೊಳಿಸುವಷ್ಟು ಕೆಲಸವಿರುವಾಗ ೪. ಬೇರೆ ಬಹುತೇಕ ವಾಣಿಜ್ಯಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ನಿಯಮಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೂಲಕ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ನಡೆಸುತ್ತಿರುವಾಗ" (*ಶರ್ಮಾ ೨೦೦೭: ೧೩೮*).

ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆಯನ್ನು ಎರಡು ವಿಭಾಗಗಳಾಗಿ ವಿಂಗಡಿಸಬಹುದು: ಹುದ್ದೆಯ (ನೌಕರಿಯ) ಕರಾರುಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಕರಾರುಗಳಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು. ದೊಡ್ಡ ವಾಣಿಜ್ಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ನೌಕರಿಯ ಕರಾರುಗಳನ್ನು ಹೊರಗೆ ನೀಡುತ್ತವೆ ಅಥವಾ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಕಾರ್ಯಚಟುವಟಿಕೆಗಳಿಗಾಗಿ ನೀಡುತ್ತವೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ವಾಹನಕ್ಕೆ ಸಾಮಾನು ಹೇರುವುದಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ಇಳಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರಿಗೆ ದೊಡ್ಡ ಮೊತ್ತದ ಹಣವನ್ನು ಒಂದೇ ಬಾರಿ ಪಾವತಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಗುತ್ತಿಗೆದಾರ ತನ್ನ ಸ್ವಂತ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಈ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ನೇಮಿಸುತ್ತಾನೆ. ಗುತ್ತಿಗೆದಾರ ಎನ್ನುವುದು ವ್ಯಕ್ತಿಯಾಗಿರಬಹುದು ಅಥವಾ ಒಂದು ಸಂಸ್ಥೆಯಾಗಿರಬಹುದು ಅಥವಾ ಮೇಸ್ತ್ರಿ ಅಥವಾ ಮುಕದಮ್‌ರಂತಹ ಹಿರಿಯ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿರಬಹುದು. ಗುತ್ತಿಗೆ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಸಿಗುವ ರಕ್ಷಣೆ ಸಂದರ್ಭಕ್ಕನುಗುಣವಾಗಿ ವಿಭಿನ್ನ ರೀತಿಯದ್ದಾಗಿರುತ್ತದೆ (*ನ್ಯಾಶನಲ್ ಕಮಿಶನ್ ಆನ್ ಲೇಬರ್ ೧೯೬೯: ೨೯*).

ಗುತ್ತಿಗೆದಾರನು (ಕಂಟ್ರಾಕ್ಟರ್) ಆಳುಗಳಿಗೆ ವೇತನ ಪಾವತಿ ಮಾಡಬೇಕು. ಈ ಕೆಲಸವನ್ನು ಆತ ಮುಖ್ಯ ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಅಧಿಕೃತ ಪ್ರತಿನಿಧಿಯ ಮುಂದೆ ನಡೆಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಒಂದು ವೇಳೆ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರ ವೇತನ ಹಂಚುವಿಕೆಯನ್ನು ಸರಿಯಾದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ (ಭಾಗಶಃ ಅಥವಾ ಪೂರ್ಣ ಪಾವತಿ) ನಡೆಸದೇ ಹೋದರೆ, ಮುಖ್ಯ ಉದ್ಯೋಗದಾತನು ಆಳುಗಳಿಗೆ ವೇತನ ಪಾವತಿಸಲು ಜವಾಬ್ದಾರನಾಗಿರುತ್ತಾನೆ. ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆ (ನಿಯಂತ್ರಣ ಮತ್ತು ರದ್ದುಪಡಿಸುವಿಕೆ) ಕೇಂದ್ರ ನಿಯಮಗಳು, ೧೯೭೧ ಇದರ ಪ್ರಕಾರ ನಿಯಮಿತ ದುಡಿಮೆದಾರ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸವನ್ನು ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕೆ ಸಮಾನ ರೀತಿಯ ಕೆಲಸವನ್ನು ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆದಾರನು ಮಾಡುವುದಿದ್ದರೆ ನಿಯಮಿತ ದುಡಿಮೆದಾರನಿಗೆ ಸಿಗುವ ವೇತನ ಮತ್ತು ಸೇವಾ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆದಾರನಿಗೆ ಕೂಡಾ ಸಿಗಬೇಕು.

ಲೇಬರ್ ಕಮಿಶನರ್ ಮತ್ತು ಲೇಬರ್ ಇನ್ಸ್‌ಪೆಕ್ಟರ್ ಅವರ ಮೂಲಕ ಜಾರಿಗೆ ಬಂರುವ ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆಯನ್ನು ನಿಯಮಿತಗೊಳಿಸುವ ಅನೇಕ ಕಾನೂನು ಕ್ರಮಗಳು ಮತ್ತು ಕಾಯಿದೆಗಳಿಗೆ ಹೊರತಾಗಿಯೂ ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆದಾರರಿಗೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಮಾಸಿಕ ವೇತನವನ್ನಾಗಲೀ ಅಥವಾ ಕೆಲಸದ ಭದ್ರತೆಯಾಗಿ ಅಥವಾ ಅನುಕೂಲಕರ ಪರಿಸರವನ್ನಾಗಲೀ ಒದಗಿಸಲಾಗಿಲ್ಲವೆಂಬುದು ಸತ್ಯದ ಸಂಗತಿ. ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆದಾರರು ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರ ಕೃಪೆಯಲ್ಲಿ ಇರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು ತಮ್ಮ ಇಷ್ಟ ಹಾಗೂ ಮರ್ಜಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಅವರನ್ನು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಅವರು ಕಷ್ಟಪಟ್ಟು ದುಡಿಯಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಕೆಲಸದ ನಡುವೆ ಬಿಡುವು ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನಾಗಲೀ, ಅನುಕೂಲತೆಗಳನ್ನಾಗಲೀ ಅವರಿಗೆ ಕಲ್ಪಿಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಕೆಲಸ ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಭೀತಿಯಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ವಾದಿಸುವುದಾಗಲೀ ಅಥವಾ ವಿರೋಧೋಕ್ತಿ ಆಡುವುದಾಗಲೀ ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲದೆ ಅವರು ಅಸಹಾಯಕರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ.

ವಾಸ್ತವ ಸಂಗತಿಯೇನೆಂದರೆ, ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯಕ್ಕಿಂತ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆದಾರರು ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಇದ್ದಾರೆ. ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆದಾರರು, ಅವರು

ಯಾವುದೇ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರಲಿ ಮತ್ತು ಅವರಿಗೆ ಎಷ್ಟೋ ವರ್ಷಗಳ ಕಾಲ ಅವರು ಈ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಮಾಡುತ್ತಿರಲಿ, ಅವರ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು ಅವರನ್ನು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿಯೇ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸಿರಲಿ, ಅವರು ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರಾಗಿಯೇ ಉಳಿಯುತ್ತಾರೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆಯ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಕೇಳಿದಾಗ, ಐದನೇ ಒಂದರಷ್ಟು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು (೨೦%) ಗುತ್ತಿಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರು ತಮ್ಮ ವಾಣಿಜ್ಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ ಎಂದು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ. ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಿಂದ ಆಯ್ದುಕೊಂಡ ೨೦ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರಲ್ಲಿ, ಅರ್ಧದಷ್ಟು ಮಂದಿ ಹತ್ತು ಅಥವಾ ಹತ್ತಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿರುವ ಸಣ್ಣ ವಿಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ. ಒಟ್ಟು ೧೦೦ ಮಂದಿ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರಲ್ಲಿ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರ ಮೂಲಕ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿಕೊಂಡಿರುವ ೨೦ ದುಡಿಮೆದಾರರು ತಾವು ಗುತ್ತಿಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರಾದ ರೀತಿಯ ಕುರಿತು ಸಮಾನ ರೀತಿಯಿಂದ ಉತ್ತರಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಕೃಷಿ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದು ಅವರಿಗೆ ಇಷ್ಟವಿರಲಿಲ್ಲ. ಅಂಗಡಿಗಳು, ಉಪಾಹಾರ ಗೃಹಗಳು, ವಸತಿಗೃಹಗಳು ಇತ್ಯಾದಿ ಸೇವಾವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ನೀಡುತ್ತಿರುವ ಮಾಸಿಕ ವೇತನ ಬಹಳ ಕಡಿಮೆ. ಹೀಗಾಗಿ ಅವರು ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಹೊಂದಲು ನಿರ್ಧರಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಇಲ್ಲಿ ಅನೇಕ ಪ್ರಯತ್ನಗಳನ್ನು ನಡೆಸಿದರೂ ನಿಯಮಿತ ಕೆಲಸ ಪಡೆಯುವುದು ಅವಕಾಶಗಳ/ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆಗಳ ಕೊರತೆಯಿಂದಾಗಿ ಅವರಿಗೆ ಸಾಧ್ಯವಾಗಿಲ್ಲ. ಹೀಗಾಗಿ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರ ಕೈಕೆಳಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದು ಮಾತ್ರವೇ ಅವರ ಪಾಲಿಗೆ ಉಳಿದ ಆಯ್ಕೆಯಾಗಿದೆ. ಅವರು ಸಂಪರ್ಕಿಸಿದ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು ಅವರಿಗೆ ಕೆಲಸ ಕೊಡಿಸುವಷ್ಟು ಕರುಣಾಳುಗಳಾಗಿದ್ದರು. ಮೂಲ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ನೀಡುವ ವೇತನದಲ್ಲಿ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರನ ದಳ್ಳಾಳಿ ರುಸುಮಿನ ಹೆಸರಿನಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರು ತಮ್ಮ ವೇತನದ ಅಲ್ಪ ಭಾಗದಿಂದ ವಂಚಿತರಾಗಿದ್ದರೂ ಕೂಡಾ, ಬೇರೆ ಉತ್ತಮ ಕೆಲಸ ದೊರೆಯುವವರೆಗೆ ಅವರು ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆದಾರರಾಗಿಯೇ ಮುಂದುವರಿಯುತ್ತಿದ್ದಾರೆ.

ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಿದ ೨೦ ಮಂದಿ ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆದಾರರಿಗೆ, ತಮ್ಮ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರಿಗೆ (ಕಂಟ್ರಾಕ್ಟರ್) ಸರಕಾರದ ಪರವಾನಗಿ ಇದೆಯೇ ಇಲ್ಲವೇ ಎನ್ನುವುದು ತಿಳಿದಿಲ್ಲ. ತಾವು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ವಾಣಿಜ್ಯ ಸಂಸ್ಥೆಯು, ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆದಾರರನ್ನು ನೇಮಕಗೊಳಿಸಲು ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ (ನಿಯಂತ್ರಣ ಮತ್ತು ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವಿಕೆ) ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೭೦ರ ಕೆಳಗೆ ನೋಂದಣಿಯಾಗಿದೆಯೇ ಎನ್ನುವುದು ಕೂಡಾ ಅವರಿಗೆ ತಿಳಿದಿಲ್ಲ. ಭೇಟಿಯಾದ ಒಟ್ಟು ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆದಾರರಲ್ಲಿ ೭ ಮಂದಿ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ತಮ್ಮನ್ನು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸಿಕೊಂಡ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರಲ್ಲಿ ಪರವಾನಗಿ ಇಲ್ಲವೆಂಬುದು ತಿಳಿದಿತ್ತು ಮತ್ತು ಒಂಭತ್ತು ಮಂದಿಗೆ ಅಧಿನಿಯಮದ ಕೆಳಗೆ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅಗತ್ಯವಿರುವ ನೋಂದಣಿ ತಾವು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ವಾಣಿಜ್ಯ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಇಲ್ಲವೆಂಬುದು ತಿಳಿದಿತ್ತು. ಕಾನೂನಿನ ಕ್ರಮಗಳು ಮತ್ತು ಅವಕಾಶಗಳಿಗೆ ಹೊರತಾಗಿ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು

ಸೇರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಸನ್ನಿವೇಶ ಹೀಗಿರುವಾಗ, ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆದಾರರಲ್ಲಿ ಅನೇಕ ಕಹಿ ಅನುಭವಗಳು ಮನೆಮಾಡಿದ್ದವು. ಆದರೆ ಸಧ್ಯ ತಮ್ಮ ಪಾಲಿಗಿರುವ ಕೆಲಸವನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಅಂಜಿಕೆ ಮತ್ತು ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು ಅಥವಾ ತಮ್ಮ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರಿಂದ ಅನಪೇಕ್ಷಣೀಯ ಪ್ರಸಂಗಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಬೇಕಾಗಿ ಬರಬಹುದೆಂಬ ಭಾವನೆ ಏನನ್ನೂ ಹೇಳಿಕೊಳ್ಳದೆ ಹಿಂಜರಿಯುವಂತೆ ಅವರನ್ನು ಮಾಡಿದ್ದವು. ಆದರೆ ಅವರ ಪರಿಚಯವನ್ನಾಗಲೀ, ಅವರು ಹೇಳಿರುವುದನ್ನಾಗಲೀ ಯಾರ ಮುಂದೆಯೂ, ಯಾವುದೇ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಬಹಿರಂಗ ಪಡಿಸುವುದಿಲ್ಲವೆಂದು ಆಶ್ವಾಸನೆ ನೀಡಬೇಕಾಗಿ ಬಂತು.

ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆದಾರರು ನೀಡಿದ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಅಧ್ಯಯನದ ಮೂಲಕ ಕಂಡುಕೊಂಡ ವಿಚಾರವೇನೆಂದರೆ, ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆ (ನಿಯಂತ್ರಣ ಮತ್ತು ರದ್ದುಪಡಿಸುವಿಕೆ) ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೭೦ರಲ್ಲಿ ಕಾನೂನು ಬದ್ಧಗೊಳಿಸಿದ ಒಂದೇ ಒಂದು ಉಪಬಂಧವನ್ನು ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರಾಗಲೀ, ಅಥವಾ ಅವರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ವಾಣಿಜ್ಯ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮೂಲ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಪ್ರಾಮಾಣಿಕವಾಗಿ ಅನುಸರಿಸಿದುದು ಕಂಡಬಂದಿಲ್ಲ. ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿರುವ ಒಂದೇ ಒಂದು ಬಹುರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಂಪೆನಿ ಮಾತ್ರ ಇದಕ್ಕೆ ಅಪವಾದವಾಗಿದೆ. ಸುಮಾರು ಇನ್ನೂರಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆದಾರರನ್ನು ತನ್ನ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ಹೊಂದಿರುವ ಈ ಬಹುರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಂಪೆನಿಯು ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆ (ನಿಯಂತ್ರಣ ಮತ್ತು ರದ್ದುಪಡಿಸುವಿಕೆ) ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೭೦ರಲ್ಲಿ ಕಾನೂನು ಬದ್ಧಗೊಳಿಸಿದ ಎಲ್ಲಾ ಉಪಬಂಧಗಳನ್ನು ಪ್ರಾಮಾಣಿಕತೆಯಿಂದ ಮತ್ತು ಜಾಗ್ರತೆಯಿಂದ ಅನುಸರಿಸುವಂತೆ ತನ್ನ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರಿಗೆ ಕಟ್ಟುನಿಟ್ಟಿನ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಕ ಸೂಚಿಯನ್ನು ನೀಡಿದೆ. ಮೂಲ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ತಮ್ಮ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರಿಗೆ ಬಿಗಿ ಎಚ್ಚರಿಕೆಯನ್ನು ನೀಡಿದ್ದಲ್ಲದೆ, ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು ತಮ್ಮ ಕಂಪನಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸಿದ ಎಲ್ಲಾ ಕೆಲಸಗಾರರು ಪಡೆಯುವ ವೇತನ ಮತ್ತು ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ದಾಖಲೆಯನ್ನು ಅವರು ಪರಿಶೀಲಿಸುತ್ತಾರೆ. ತಮ್ಮ ಕಂಪೆನಿಯಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿರುವ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ದೊರೆಯತಕ್ಕಂತಹ ವೇತನ ಮತ್ತು ಇತರ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಕುರಿತಾದ ಪರಿಶೀಲನೆಯನ್ನು ಮೂಲ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ನಡೆಸಿದರೂ ಕೂಡಾ, ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು ಅವರಿಗೆ ನೀಡುವ ವೇತನ ಮತ್ತು ಇತರ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಇರುತ್ತದೆ.

ಇಪ್ಪತ್ತು ಮಂದಿ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರಲ್ಲಿ ಎಂಟು ಕೆಲಸಗಾರರು ತಮ್ಮ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರಿಂದಾಗಿ ಪ್ರತಿ ತಿಂಗಳು ಒಂದು ವಾಣಿಜ್ಯ ಸಂಸ್ಥೆಯಿಂದ ಇನ್ನೊಂದು ವಾಣಿಜ್ಯ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಕೆಲಸವನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ. ಈ ಕುರಿತು ಅವರ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರಲ್ಲಿ ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ ಮೂಲ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಈ ರೀತಿ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಒಂದು ತಿಂಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕಾಲ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಬಿಡಬಾರದೆಂದು ಸೂಚನೆ ನೀಡಿದ್ದರಿಂದ ಹೀಗೆ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತಿದೆ ಎಂದು ಹೇಳಿದರು. ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣವೇನೆಂದರೆ ದೀರ್ಘ ಕಾಲ ಒಂದೇ ಕಡೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿದ್ದರೆ ಈ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರು, ಈಗಾಗಲೇ ಅಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿರುವ ಖಾಯಂ ಕೆಲಸಗಾರರೊಂದಿಗೆ ಸ್ನೇಹ ಬೆಳೆಸಿ ಅವರ ಹಾಗೆ ನಿಧಾನವಾಗಿ

ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದು ಅಥವಾ ಬಿಟ್ಟಿ ತಿರುಗಾಡುವುದು, ಸಮಯ ಹಾಳು ಮಾಡುವುದು ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸಬಹುದು ಎಂಬುದಾಗಿ ತಿಳಿಸಿದರು. ಮೂಲ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಹೇಳುವ ಪ್ರಕಾರ ಇಬ್ಬರು ಖಾಯಂ ಕೆಲಸಗಾರರು ಮಾಡುವ ಕೆಲಸವನ್ನು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಒಬ್ಬ ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆದಾರ ಮಾಡಿ ಮುಗಿಸುತ್ತಾನೆ. ಒಂದು ವೇಳೆ ಇದೇ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕೆಲಸಗಾರ ತಿಂಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಅವಧಿಗೆ ಕೆಲಸ ಮುಂದುವರಿಸಿದರೆ ಖಾಯಂ ಕೆಲಸಗಾರನ ಹಾಗೆ ಅವನ ಕೆಲಸ ಕೂಡಾ ಮಂದ ರೂಪದಲ್ಲಿ ನಡೆಯಬಹುದು ಯಾಕೆಂದರೆ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರನಾಗಲೀ, ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆದಾರನಾಗಲೀ ಒಂದೇ ವಾಣಿಜ್ಯ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿದ್ದರೆ ಅವನು ಅಥವಾ ಅವಳು ಖಾಯಂ ಕೆಲಸಗಾರನನ್ನು ಮಾದರಿಯಾಗಿ ಇಟ್ಟುಕೊಂಡು ಆಲಸಿಯಾಗಿ, ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಬೇಜವಬ್ದಾರಿಯಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸಬಹುದು. ಆದುದರಿಂದ ಅವರು ತಮ್ಮ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರಿಗೆ ಕೆಲಸದವರನ್ನು ಒಂದು ತಿಂಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕಾಲ ಇಟ್ಟುಕೊಳ್ಳಲು ಅವಕಾಶ ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ. ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣ ಖಾಯಂ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿ ತಮ್ಮ ಕಂಪೆನಿ ಕೆಲಸ ಮಂದಗತಿಯಲ್ಲಿ ಸಾಗುವುದನ್ನು ತಪ್ಪಿಸುವುದಾಗಿದೆ.

ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸಗಾರ ಆತ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕೆಲಸಗಾರನಿರಬಹುದು ಅಥವಾ ನಿಯಮಿತ ಕೆಲಸಗಾರ, ಅವನು ಅಥವಾ ಅವಳು ೨೪೦ ಕೆಲಸದ ದಿನಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಿದರೆ, ಅಂದರೆ, ಒಬ್ಬನೇ ಉದ್ಯೋಗದಾತನಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರನಲ್ಲಿ ಒಂದು ವರ್ಷದ ಅವಧಿಯಷ್ಟು ಕಾಲ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿದ್ದರೆ, ಅವನ/ಅವಳ ಸೇವೆಗಳು ಶಾಸನಬದ್ಧ ಉಪಬಂಧಗಳ ಅನ್ವಯ ನಿಯಮಿತಗೊಳ್ಳುತ್ತವೆ. ಉದ್ಯೋಗದಾತನೊಬ್ಬ ತನ್ನ ಕೈಕೆಳಗೆ ಒಂದು ವರ್ಷಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆಯಿಲ್ಲದಂತೆ (ಅಂದರೆ ೨೪೦ ಕೆಲಸದ ದಿನಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಿದ) ನಿರಂತರವಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿದ್ದು, ಅವನನ್ನು ಅಥವಾ ಅವಳನ್ನು ಕೆಲಸದಿಂದ ವಜಾ ಮಾಡುವ ಉದ್ದೇಶದಲ್ಲಿದ್ದರೆ, ಅದಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಅಧಿಕಾರಿಯನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಿಸಿ ಆ ಕೆಲಸಗಾರನನ್ನು ವಜಾ ಮಾಡುವ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ವಿವರಿಸಿ ಅನುಮತಿ ಪಡೆಯಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಕೆಲಸಗಾರನಿಗೆ ಮೂರು ತಿಂಗಳು ಮೊದಲೇ ಸೂಚನಾ ಪತ್ರವನ್ನು ಕಳುಹಿಸಿ, ಅವನು/ಅವಳು ಮುಗಿಸಿದ ವರ್ಷಾವಧಿಯ ನಿರಂತರ ಸೇವೆಯನ್ನು, ಮತ್ತು ಉಳಿದ ಸೇವಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ಆರುತಿಂಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಇರುವುದನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿ ಸರಾಸರಿ ಹದಿನೈದು ದಿನಗಳ ವೇತನವನ್ನು ಪರಿಹಾರ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿಯಲ್ ಡಿಸ್‌ಪ್ಯೂಟ್ ಆಕ್ಟ್, ೧೯೪೭, ಸೆಕ್ಷನ್ ೨೫ ಎಫ್– ಇದರ ಅನ್ವಯ ನೀಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ವಾಣಿಜ್ಯ ಸಂಸ್ಥೆಯೊಂದರಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಗೆ ವರ್ಷಾವಧಿಯ ಕೆಲಸವನ್ನು ಪೂರೈಸದ (೨೪೦ ದಿನಗಳ ನಿರಂತರ ಸೇವೆ ನೀಡದ) ತನ್ನ ಕೈಕೆಳಗಿನ ಕೆಲಸಗಾರನನ್ನು ವಜಾ ಗೊಳಿಸಬೇಕಿದ್ದಲ್ಲಿ ಅವನ ವಜಾ ಅವಧಿಗೆ ಪರಿಹಾರ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಅವನ ವೇತನದ ಅರ್ಧಾಂಶದಷ್ಟು (೫೦%) ಪರಿಹಾರವಾಗಿ ನೀಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ (ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿಯಲ್ ಡಿಸ್‌ಪ್ಯೂಟ್ ಆಕ್ಟ್, ೧೯೪೭, ಸೆಕ್ಷನ್ ೨೫–ಸಿ). ಗುತ್ತಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಈ ಕಾನೂನಿನ ಲಾಭ ದೊರಕಿಲ್ಲ.

ಇಲ್ಲಿ ನೆನಪಿನಲ್ಲಿ ಇಟ್ಟುಕೊಂಡಿರಬೇಕಾದ ವಿಚಾರವೆಂದರೆ, ಎಲ್ಲ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಯು ೨೪೦ ದಿನಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಅವಧಿಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿದ್ದರೆ ಅಂತಹ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಖಾಯಂ ಉದ್ಯೋಗಿಯೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕಾಗಿಲ್ಲ. ಈ ವಿಚಾರವನ್ನು ಸ್ಟೇಟ್ ಆಫ್ ಮಹಾರಾಷ್ಟ್ರ ವಿರುದ್ಧ ನಾರಾಯಣ ಬಾಬಾರಾವ್ ಲೋಣಿಕರ್ (ರಿಟ್ ಅರ್ಜಿ ಸಂ. ೨೫೬೪, ೧೯೯೬ ತೀರ್ಪು ೨೫.೦೬.೨೦೦೮) ಮೊಕದ್ದಮೆಯಲ್ಲಿ ಬಾಂಬೆ ಉಚ್ಛ ನ್ಯಾಯಾಲಯ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಘೋಷಿಸಿದೆ. ಈ ರಿಟ್ ಅರ್ಜಿಯಲ್ಲಿ ಗೌರವಾನ್ವಿತ ನ್ಯಾಯಾಲಯ ವೀಕ್ಷಿಸಿದ್ದು ಏನೆಂದರೆ "ಒಬ್ಬ ಉದ್ಯೋಗಿ ೨೪೦ ದಿನಗಳು ಅಥವಾ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ದಿನ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿದ್ದಾನೆಂದರೆ, ಅವನ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ನಿಯಮಿತಗೊಳಿಸಲು ಅಥವಾ ಖಾಯಂಗೊಳಿಸಲು ಅದಷ್ಟೇ ಸಾಕಾಗುವುದಿಲ್ಲ". ೨೪೦ ದಿನಗಳ ಉದ್ಯೋಗಾವಧಿ ಮತ್ತು ನಂತರದ ನಿಲುಗಡೆ ಇವು ವಜಾ ಪರಿಹಾರವನ್ನಷ್ಟೇ ಪಡೆಯಲು ಯೋಗ್ಯವಾಗಿವೆ. ಉದ್ಯೋಗಿಯು ೪೮೦ ದಿನಗಳ ಸೇವಾವಧಿಯನ್ನು ಪೂರೈಸಿದ್ದಲ್ಲದೆ ಖಾಯಂತನವನ್ನು ಅಪೇಕ್ಷಿಸುವ ಹಾಗಿಲ್ಲ.

ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೪೮ರ ಅಧ್ಯಾಯ ಏಳರಲ್ಲಿರುವ ವೇತನಸಹಿತ ವಾರ್ಷಿಕ ರಜೆಯ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ, ವರ್ಷವೊಂದರ ೨೪೦ ದಿನಗಳು ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ದಿನಗಳ ಕಾಲ ಕಾರ್ಖನೆಯೊಂದರಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿರುವ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ನೌಕರನಿಗೆ (ಗುತ್ತಿಗೆ ನೌಕರ ಸೇರಿ) ವೇತನ ಸಹಿತ ರಜೆಯನ್ನು ಈ ರೀತಿಯಾಗಿ ಲೆಕ್ಕ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ: ವಯಸ್ಕನಿಗೆ (೧೮ ವರ್ಷ ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚು ವಯಸ್ಸಿನ ಕಾರ್ಮಿಕ) ಕಳೆದ ವರ್ಷದ ಇಪ್ಪತ್ತು ದಿನಗಳ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಒಂದು ದಿನ ರಜೆ, ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಕಳೆದ ವರ್ಷದ ೧೫ ದಿನಗಳ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಒಂದು ದಿನದ ರಜೆ. ಈ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕೆ ಕರಾರು ಅಥವಾ ಮುಚ್ಚಳಿಕೆ ಅಥವಾ ಈಗಾಗಲೇ ಇರುವ ನಿಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಅವಕಾಶದಲ್ಲಿ ವಜಾಗೊಳಿಸಲಾದ ಯಾವುದೇ ದಿನಗಳು; ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಹನ್ನೆರಡು ವಾರಗಳಿಗೆ ಮೀರದಂತೆ ಇರತಕ್ಕ ಹೆರಿಗೆ ರಜೆ; ರಜೆ ಪಡೆಯುವುದಕ್ಕಿಂತ ಮೊದಲು ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ಗಳಿಸಿರತಕ್ಕಂತಹ ರಜೆ; ಇವುಗಳನ್ನು ೨೪೦ ದಿನಗಳು ಮತ್ತು ಇದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿಗಿನ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ದುಡಿಮೆದಾರ ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದ ದಿನಗಳಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಲ್ಪಡಲಾಗುತ್ತದೆ, ಆದರೆ ಈ ದಿನಗಳಿಗೆ ಆತ/ಅವಳು ರಜೆಗಳನ್ನು ಸಂಪಾದಿಸಲಾರರು. ಈ ಉಪ-ವಿಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ ಅವಕಾಶ ನೀಡಲಾಗುವ ರಜೆಯು ಈ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ರಜಾ ಅವಧಿಯ ಪ್ರಾರಂಭ ಅಥವಾ ಕೊನೆಯಲ್ಲಿ ಬರತಕ್ಕಂತಹ ರಜೆಗಳನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ ಇರುತ್ತದೆ.

ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರನು ಗುತ್ತಿಗೆ ಕೆಲಸವನ್ನು ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಾಗ ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿ ಅನುಸರಿಸಲೇ ಬೇಕಾಗಿರುವ ಕಾನೂನು ಕ್ರಮಗಳ ಕುರಿತು ಮೂವತ್ತು ಮಂದಿ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರೊಂದಿಗೆ ನಡೆಸಿದ ಚರ್ಚೆಯಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲಾ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು ಒಕ್ಕೊರಲಿನಿಂದ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ ಅಭಿಪ್ರಾಯವೇನೆಂದರೆ, ಅವರೇನಾದರೂ ಪ್ರಾಮಾಣಿಕವಾಗಿ ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆ (ನಿಯಂತ್ರಣ ಮತ್ತು ರದ್ದುಪಡಿಸುವಿಕೆ) ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೭೦ರ ಎಲ್ಲಾ ಉಪಬಂಧಗಳನ್ನು

ಜಾರಿಗೆ ತಂದರೆ, ಗುತ್ತಿಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ನೇಮಿಸುವ ಅವರ ಇಡೀ ವ್ಯವಹಾರವನ್ನೇ ಮುಚ್ಚಿಬಿಡುವ ಸಂದರ್ಭ ಬರಬಹುದು. ನಿಯಮಿತ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಒದಗಿಸುವ ವೇತನ ಮತ್ತು ಸೌಲಭ್ಯಗಳಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯ ಕುರಿತು ಅವರಿಗೆ ನಿಜವಾಗಿ ಸಹಾನುಭೂತಿ ಇದೆ. ಆದರೆ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಉಚಿತ ದರ್ಜೆಯ ವೇತನ ನೀಡುವುದು ಅವರಿಂದ ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತಿಲ್ಲ. ಈ ಕುರಿತು ಏನು ಮಾಡುವುದಕ್ಕೂ ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲದ ಅಸಹಾಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಅವರಿದ್ದಾರೆ ಯಾಕೆಂದರೆ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರಿಗೆ ಕೆಲಸವನ್ನು ವಹಿಸಿಕೊಡುವ ಉದ್ಯಮದವರು ನೀಡುವ ಮೊತ್ತವು ಎಷ್ಟೋ ಬಾರಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನ ನೀಡುವಷ್ಟು ಕೂಡಾ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಎರಡನೆಯದಾಗಿ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚು ವೇತನ ನೀಡುವಂತೆ ವಾಣಿಜ್ಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಕೇಳಿಕೊಂಡರೆ, ಅವರು ಇದುವರೆಗಿನ ಗುತ್ತಿಗೆಯನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸದೆ ತಡೆಯಬಹುದು ಎಂಬ ಅಂಜಿಕೆ ಕೂಡಾ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರಲ್ಲಿ ಇದೆ. ಹೀಗಾಗಿ ವಾಣಿಜ್ಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳೊಂದಿಗೆ ತಮ್ಮ ಸಂಪರ್ಕ ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಭೀತಿಯಿಂದ ಮೂಲ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ನೀಡುವ ಯಾವುದೇ ಮೊತ್ತದ ವೇತನಕ್ಕೆ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಮೂರನೇಯದಾಗಿ ಸ್ಪರ್ಧಾತ್ಮಕ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯಲ್ಲಿ ಬೇಡಿಕೆಗಿಂತ ಪೂರೈಕೆ ಹೆಚ್ಚಿಗೆ ಇರುವಂತಹ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ತಮ್ಮ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ನೇಮಕಗೊಳಿಸುವ ವಾಣಿಜ್ಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಸಾಕಷ್ಟು ಹಣವನ್ನು ತಮಗೆ ನೀಡುವುದಿಲ್ಲವಾದುದರಿಂದ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುವುದು ಸಾಧ್ಯವೇ ಇಲ್ಲವೆಂದು ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು ಹೇಳುತ್ತಾರೆ.

ಗುತ್ತಿಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗ ನೀಡುವ ಕೆಲವು ಪ್ರಮುಖ ವಾಣಿಜ್ಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಿಸಿ, ನೌಕರರಿಗೆ ತಕ್ಕಮಟ್ಟಿಗಿನ ವೇತನ ಮತ್ತು ಆರೋಗ್ಯಪೂರ್ಣ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸರವನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಕುರಿತಾಗಿ ಚರ್ಚಿಸಿದಾಗ, ಈ ಕೆಲಸಗಾರರ ಪೂರ್ಣ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರಿಗೆ ಸೇರಿದ್ದು ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದ ಕೆಲವು ಮೂಲ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ತಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕೆಲಸದಾರರ ಕುರಿತು ತಮಗೆ ಸಂಬಂಧವೇ ಇಲ್ಲದಂತೆ ಮಾತನಾಡಿದ್ದು ಕೆಲಸಗಾರರೆಂದರೆ ಏನೇನೂ ಅಲ್ಲವೆಂಬಂತೆ ಅಥವಾ ಬಳಸಿ ಬಿಸಾಡತಕ್ಕ ವಸ್ತುಗಳೆಂಬಂತೆ ಅವರ ಮನೋಭಾವ ಇರುವುದು ಗೋಚರಿಸಿತು. ಕೆಲವು ಪ್ರಮುಖ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮಾತ್ರ ತಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರ ಕುರಿತು ಸ್ವಲ್ಪ ಮಟ್ಟಿಗಿನ ವಿವೇಚನೆ ತೋರಿದ್ದಾರೆ. ಆದರೆ ಅವರ ಕಾಳಜಿಯು ಮಾತಿನಲ್ಲಿ ವ್ಯಕ್ತವಾಗುವ ರೀತಿಯದು ಮಾತ್ರವೇ ಹೊರತು ಕಾರ್ಯತಃ ಅಲ್ಲ. ಆದರೆ ಇವರು ಕೂಡಾ, ಕೆಲಸಗಾರರು ತಮ್ಮವರಲ್ಲ, ತಮಗೆ ಅವರು ಅಪರಿಚಿತರು ಎಂದು ಹೇಳುವ ಮೂಲಕ ಎಲ್ಲಾ ಆಪಾದನೆಗಳನ್ನು ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರ ಕೊರಳಿಗೇ ಕಟ್ಟಿದರು. ಆದರೆ ಸಂಪರ್ಕಿಸಿದ ಒಟ್ಟು ೨೫ ಪ್ರಮುಖ ಉದ್ಯೋಗದಾತರಲ್ಲಿ ಇಬ್ಬರು ಮಾತ್ರ ತಮ್ಮ ವಾಣಿಜ್ಯ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿರುವ ಗುತ್ತಿಗೆ ನೌಕರರಿಗೆ ಒಂದು ಕಪ್ ಕಾಫಿ, ಮಧ್ಯಾಹ್ನದ ಅಥವಾ ರಾತ್ರಿ ಊಟ ನೀಡಿ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸಗಾರರಂತೇ ನೋಡಿಕೊಂಡು ಅವರ ಕುರಿತಾದ ಕಾಳಜಿಯನ್ನು ಕಾರ್ಯತಃ ಮಾಡಿ ತೋರಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕ ವಲಯದ ಅಧಿಕಾರಿಗಳನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಿಸಿ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರ ನೈಜ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯ ಕುರಿತು ಚರ್ಚಿಸಿದಾಗ, ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆಯ ಕುರಿತಾಗಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳಲ್ಲಿನ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸದ ಪ್ರಸಂಗಗಳ ಕುರಿತಾಗಿ ಸರಿಯಾದ ಸಾಕ್ಷಿಯನ್ನು ಗುತ್ತಿಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರಾಗಲೀ ಅಥವಾ ಬೇರೆ ಯಾರೇ ಆಗಲಿ, ತಮಗೆ ಒದಗಿಸುತ್ತಿಲ್ಲವೆಂದು ತಿಳಿಸಿದರು. ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆದಾರರ ನಿಕೃಷ್ಟ ಸ್ಥಿತಿಯ ಕುರಿತು ಅರಿವು ಇದೆ. ಆದರೆ ಸೂಕ್ತ ಸಾಕ್ಷಿಗಳ ಅನುಪಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಅವರು ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರ ವಿರುದ್ಧವಾಗಿಯಾಗಲೀ, ಗುತ್ತಿಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ನೆರವು ನೀಡಿ ಅವರ ನ್ಯಾಯಬದ್ಧ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಅವರಿಗೆ ಕೊಡಿಸುವುದಾಗಲೀ ಅವರಿಂದ ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತಿಲ್ಲ. ಯಾವುದೇ ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆದಾರ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನು ಅಧಿಕಾರಿಗಳನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಿಸಲು ಹೋಗುವುದಿಲ್ಲ ಯಾಕೆಂದರೆ ಅವನಿಗೆ/ಅವಳಿಗೆ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರನ ಕೈಕೆಳಗೆ ತಾನು ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಸಧ್ಯದ ಕೆಲಸ ಕೈತಪ್ಪಿ ಹೋಗಿಬಿಡಬಹುದೆಂಬ ಅಂಜಿಕೆ ಇರುತ್ತದೆ. ಅಲ್ಲದೆ ನ್ಯಾಯಕ್ಕಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಅಧಿಕಾರಿಯನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಿಸಿದ ವಿಚಾರ ಗೊತ್ತಾಗಿ ಬಿಟ್ಟರೆ ಅಂತಹ ಕೆಲಸಗಾರನನ್ನು ಭವಿಷ್ಯದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಇಟ್ಟುಕೊಳ್ಳುವುದಿಲ್ಲ.

ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರ ಅಸಹಾಯಕ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳ ಕುರಿತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಮುಖಂಡರನ್ನು ಭೇಟಿಯಾಗಿ ಚರ್ಚಿಸಿದಾಗ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಸದಸ್ಯರಲ್ಲದವರಿಗೆ ತಾವು ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಸಹಾಯವನ್ನು ಮಾಡುವ ಹಾಗಿಲ್ಲವೆಂದು ಅವರು ತಿಳಿಸಿದರು. ಇಲ್ಲಿ ಗಮನಿಸಬೇಕಾದ ಖೇದ ಸಂಗತಿಯೇನೆಂದರೆ, ಕೆಲವು ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಮುಖಂಡರೊಂದಿಗೆ ಆಪ್ತ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದು. ಈ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿ ತಮ್ಮ ಸ್ನೇಹಬಳಗದ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು ನೇಮಿಸುವ ಕೆಲಸಗಾರರ ನೆರವಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಮುಖಂಡರು ಧಾವಿಸುವುದಾದರೂ ಹೇಗೆ? ಯಾವುದೇ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕೆಲಸಗಾರನಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಸದಸ್ಯನಾಗುವುದು ಸಾಧ್ಯವೇ ಇಲ್ಲ. ಯಾಕೆಂದರೆ ೩೦ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರ ಅಧ್ಯಯನದ ನಡೆಸಿದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ತಿಳಿದುಬಂದಿರುವ ವಿಚಾರವೇನೆಂದರೆ, ಯಾವುದೇ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರನು ತನ್ನ ಕೈಕೆಳಗಿನ ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸಗಾರ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು ಸೇರಿಕೊಳ್ಳುವುದನ್ನು ಇಷ್ಟಪಡುವುದಿಲ್ಲ. ಹೀಗಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಮುಖಂಡರಿಂದ ಕೆಲಸಗಾರರು ನೆರವು ಪಡೆಯುವುದಂತೂ ದೂರದ ಮಾತಾಯಿತು. ಈ ರೀತಿಯಾಗಿ, ಎಲ್ಲ ಕಡೆಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರು ಶೋಷಿತರಾಗಿಯೇ ಇರುತ್ತಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನಿನಲ್ಲಿ ಅಳವಡಿಸಲಾದ ತಮ್ಮ ಹಕ್ಕುಗಳಿಂದ ಅವರು ವಂಚಿತರಾಗುತ್ತಾರೆ. ಹೀಗಾಗಿ ಅವರ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯು ದಿನೇ ದಿನೇ ಕೆಟ್ಟ ಸ್ಥಿತಿಯಿಂದ ನಿಕೃಷ್ಟತೆಯ ಕಡೆಗೆ ಸಾಗುತ್ತಲಿದೆ.

೩.೧೨ ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಸಂಬಂಧ

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿನ ಉದ್ಯಮ ಸಂಬಂಧಗಳ ಕುರಿತಾಗಿ ೧೦೦ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ ೯೮ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಹೇಳಿದ ಪ್ರಕಾರ ಅವರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಂದ ಉತ್ತಮ ಸೌಕರ್ಯಗಳು ದೊರೆಯುತ್ತವೆ. ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ತಮ್ಮನ್ನು ಕೆಟ್ಟದಾಗಿ ನಡೆಸುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ಹೇಳಿದ ಇಬ್ಬರು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬಾತ ತನ್ನ ಉದ್ಯೋಗದಾತ ನಿಷ್ಕರುಣಿ ಮತ್ತು ಒರಟು ಎಂದು ಹೇಳಿದರೆ, ಇನ್ನೊಬ್ಬನ ಹೇಳುವ ಪ್ರಕಾರ ಆತನ ಉದ್ಯೋಗದಾತ ಅವನ ಅಗತ್ಯಗಳ ಕುರಿತು ಸ್ಪಂದಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಬಹುಪಾಲು ದುಡಿಮೆದಾರರು ತಮ್ಮ ಕುರಿತು ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ಗಿರಾಕಿಗಳು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸುವ ವರ್ತನೆಯ ಕುರಿತು ಅತ್ಯಂತ ಸಂತೋಷ ಮತ್ತು ಸಂತೃಪ್ತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಸಾಮಾನ್ಯನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲಾ ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ಆಡಳಿತವರ್ಗ ಮತ್ತು ತಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಒಟ್ಟು ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಕುರಿತು ಆರೋಗ್ಯಪೂರ್ಣ ಮತ್ತು ತೃಪ್ತಿದಾಯಕ ಅಭಿಪ್ರಾಯವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಸಂಶೋಧನಾತ್ಮಕ ಅಧ್ಯಯನದಿಂದ ತಿಳಿದುಬಂದುದೇನೆಂದರೆ, ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಒಬ್ಬನೇ ಒಬ್ಬ ದುಡಿಮೆದಾರ ಕೂಡಾ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಸದಸ್ಯನಾಗಿಲ್ಲದಿರುವುದು. ಇದರರ್ಥ ಸಂಘಟನೆಯ ಸದಸ್ಯತ್ವವನ್ನು ಪಡೆಯುವುದು ಅವರಿಗೆ ಬೇಕಿಲ್ಲವೆಂದಲ್ಲ. ನಿಯಮಿತ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಖಾಯಂ ದುಡಿಮೆದಾರನಾಗಿ ಕೆಲಸ ಪಡೆಯುವ ಅವಕಾಶಗಳ ಕೊರತೆ ಮತ್ತು ಈಗ ಇರುವ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿನ ಅಭದ್ರತೆ, ಇವುಗಳಿಂದ ಸಧ್ಯದ ಕೆಲಸ ಕೂಡಾ ಕೈತಪ್ಪಿ ಹೋಗಿಬಿಡಬಹುದೆಂಬ ಹೆದರಿಕೆ ಅವರನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಸದಸ್ಯರಾಗುವ ಸಾಹಸ ಕಾರ್ಯ ನಡೆಸದಂತೆ ತಡೆಹಿಡಿದಿವೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಬೆರಳೆಣಿಕೆಯ ಉತ್ತಮ ಅಂಶಗಳು ಮತ್ತು ಅಗಾಧ ಪ್ರಮಾಣದ ಕಠಿಣ ದುಡಿಮೆಯ ಹೊರತಾಗಿ, ಒಬ್ಬನನ್ನು ಬಿಟ್ಟು, ಎಲ್ಲಾ ೯೯ ಮಂದಿ ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ಸಧ್ಯದ ಉದ್ಯೋಗದ ಕುರಿತು ವೈಯುಕ್ತಿಕ ಹೆಮ್ಮೆಯನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಶೇಕಡಾ ೯೮ ರಷ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳ ಕುಟುಂಬಗಳು ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗಿ ಸದಸ್ಯನ ಕೆಲಸದ ಕುರಿತು ತೃಪ್ತಿ ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಅತೃಪ್ತಿಯನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ ಎರಡು ಕುಟುಂಬಗಳಿಗೆ ಸಂವಾದಿಗಳ ಸಧ್ಯದ ಕೆಲಸವು ಅತ್ಯಂತ ಕೆಳಮಟ್ಟದ್ದೆಂಬ ಭಾವನೆ ಇದೆ.

೩.೧೩ ಉಪಸಂಹಾರ

ಅಧ್ಯಾಯದ ಮೊದಲ ಭಾಗವು ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆಯ ಪರಿಕಲ್ಪನೆ, ವರ್ಗೀಕರಣ, ವಿಭಾಗಗಳು ಮತ್ತು ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳ ಕುರಿತಾದ ಸೈದ್ಧಾಂತಿಕ ಚೌಕಟ್ಟಿನಿಂದ ಪ್ರಾರಂಭವಾಗಿ, ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದೊಂದಿಗೆ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿರುವ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರ ಪ್ರಮಾಣದ ಕುರಿತಾದ ವಿಚಾರವನ್ನು ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸಿದೆ. ಭಾರತೀಯ ಪರಿಪ್ರೇಕ್ಷೆಯಿಂದ, ಭಾರತೀಯ ಆರ್ಥಿಕತೆಯಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯಕ್ಕೆ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ನೀಡಿ, ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗದ ಪ್ರಸ್ತುತತೆಯ ಕುರಿತು ಹೆಚ್ಚಿನ ಗಮನವನ್ನು ಹರಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಎರಡನೆಯ ಭಾಗದಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ನಡೆಸಲಾದ ಸಂಶೋಧನಾತ್ಮಕ ಅಧ್ಯಯನವು ಅವರ ಸಮಾಜೋ–ಆರ್ಥಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆ, ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿನ ಉದ್ಯೋಗ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳ ಕುರಿತಾದ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಕೈಗೆತ್ತಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಈ ದುಡಿಮೆದಾರರರಲ್ಲಿ ಬಹಳಷ್ಟು ಮಂದಿ ಕೃಷಿಕರಾಗಿದ್ದಾರೆ ಮತ್ತು ಇದರಿಂದ ತಮ್ಮ ಜೀವನನಿರ್ವಹಣೆಗೆ ಅವರು ಕೃಷಿಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿದ್ದಾರೆ ಎಂಬುದು ಸಂವಾದಿಗಳ ಸಮಾಜೋ–ಆರ್ಥಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆಗಳು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿವೆ. ಇವರಲ್ಲಿ ಬಹುತೇಕ ಮಂದಿ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದವರು. ನಗರೀಕರಣದ ಹೊರತಾಗಿಯೂ ಇನ್ನೂ ಹಳ್ಳಿಗಳಲ್ಲಿಯೇ ವಾಸವಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಆಯ್ದ ಜನರಲ್ಲಿ ಅರ್ಧದಷ್ಟು ಮಂದಿ ಭೂರಹಿತರು ಮತ್ತು ಉಳಿದವರಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನವರು ಒಂದು ಎಕರೆಗಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಜಮೀನು ಹೊಂದಿರುವ ದುಡಿಮೆದಾರರು. ಶೇಕಡ ೨೧ ಮಂದಿ ಸಂವಾದಿಗಳ ಮನೆಗಳಿಗೆ ರಸ್ತೆಸಂಪರ್ಕವಿಲ್ಲ. ಮೂರನೆಯ ಒಂದು ಭಾಗದಷ್ಟು ಮಂದಿಗೆ ಎರಡರಿಂದ ನಾಲ್ಕು ಕಿಲೋಮೀಟರಗಳಷ್ಟು ದೂರವಿರುವ ಆಸ್ಪತ್ರೆ, ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಮತ್ತು ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ಹೋಗಲು ಬಸ್ಸಿನಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಇತರ ವಾಹನಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಯಾಣ ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದದಿರುವ ಹಿಂದುಳಿದ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ವಾಸವಾಗಿರುವ ಶೇಕಡಾ ೨೫ ಸಂವಾದಿಗಳು ಆಸ್ಪತ್ರೆಗೆ ಹೋಗಲು, ಶೇಕಡಾ ೨೯ ಮಂದಿ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗೆ ಹೋಗಲು, ಶೇಕಡಾ ೭ ಮಂದಿ ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ಹೋಗಲು ನಾಲ್ಕು ಕಿಲೋಮೀಟರ್ ಕ್ರಮಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಸರಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳು ಬಹಳ ಕಡಿಮೆ ಶುಲ್ಕಕ್ಕೆ ಶಿಕ್ಷಣ ನೀಡುವುದಾದರೂ, ಶಾಲೆಗೆ ಹೋಗುವ ಮಕ್ಕಳಿರುವ ಬಹುಪಾಲು ಸಂವಾದಿಗಳು ಖಾಸಗಿ ಶಾಲೆಗಳನ್ನು ಬಯಸುತ್ತಾರೆ. ಶಾಲೆಗೆ ಹೋಗುವ ಮಕ್ಕಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನವರು ಕನ್ನಡ ಮಾಧ್ಯಮ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಲಿಯುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಮುಖ್ಯ ಕಾರಣವೆಂದರೆ ಇಂಗ್ಲಿಷ್ ಮಾಧ್ಯಮ ಶಾಲೆಗಳು ಅವರು ವಾಸವಾಗಿರುವ ಮನೆಯಿಂದ ಬಹಳ ದೂರವಿರುವುದು ಮತ್ತು ಈ ಶಾಲೆಗಳು ವಿಧಿಸುವ ಶುಲ್ಕ ದುಬಾರಿಯಾಗಿರುವುದು.

ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದರಾರ ಹೆಚ್ಚಿನ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿ ಟಿ.ವಿ, ರೇಡಿಯೊ, ಪೀಠೋಪಕರಣ, ದ್ವಿಚಕ್ರವಾಹನ, ಅಡುಗೆ ಅನಿಲ, ರೆಫ್ರಿಜರೇಟರ್, ಗ್ರೈಂಡರ್ ಇತ್ಯಾದಿ ದಿನಬಳಕೆಯ ವಸ್ತುಗಳು ಇಲ್ಲ. ಶೇಕಡ ಎಂಟು ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಉಳಿದವರ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿ ಇರುವ ದಿನಬಳಕೆಯ ವಸ್ತುಗಳು ಯಾವುದೂ ಇಲ್ಲ. ಹೀಗಾಗಿ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರಲ್ಲಿಯೇ ಇವರು ಕಡುಬಡವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಸಂವಾದಿಗಳ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಅರ್ಧದಷ್ಟು ಮಂದಿ ತಮ್ಮ ಆಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ವಾರ್ಷಿಕ ರೂ ೧೫೦೦೦ ದಿಂದ ೨೫೦೦೦ದವರೆಗೆ ಖರ್ಚು ಮಾಡುತ್ತಾರೆ. ವಾಸ್ತವದಲ್ಲಿ ಈ ಮೊತ್ತವು ಕುಟುಂಬವೊಂದು ಖರ್ಚು ಮಾಡಬೇಕಾದ ಕನಿಷ್ಟ ಪ್ರಮಾಣದ ಹಣಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಇದೆ. ಶೇಕಡಾ ೫೦ರಷ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ಮೂಲಭೂತ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳ ಪುರೈಕೆಗಾಗಿಯೇ ಬಹಳಷ್ಟು ಕಷ್ಟಪಡುತ್ತಾರೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಇದು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಮೂರನೇ ಎರಡರಷ್ಟು ಮಂದಿ ತಮ್ಮ ಉಡುಪುಗಳಿಗಾಗಿ ವಾರ್ಷಿಕ ರೂ ೫೦೦ ರಿಂದ ೧೫೦೦ರವರೆಗೆ ಖರ್ಚು ಮಾಡುತ್ತಾರೆ. ಇವು ತುಂಬಾ

ಬಡತನದಲ್ಲಿರುವ ಅಥವಾ ಬಡತನದ ರೇಖೆಯಿಂದ ಕೆಳಗಿರುವ ಕುಟುಂಬಗಳೆಂದು ಇದರಿಂದ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ.

ಉದ್ಯೋಗ ವಿವರಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಶೇಕಡಾ ೯೪ರಷ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳು ತಾವು ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಸೇರಲು ಹಣದ ಅಗತ್ಯ ಕಾರಣವೆಂದು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ. ರೂ ೧೦೦೦ ದಿಂದ ೫೦೦೦ವರೆಗಿನ ವೇತನ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಇರುವವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಶೇಕಡಾ ೮೨. ಈ ಮೊತ್ತ ಸರ್ಕಾರ ಸ್ಥಿರಪಡಿಸಿದ ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನ ಮಟ್ಟಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ. ಹೆಚ್ಚಿನವರ ದಿನನಿತ್ಯದ ಉಟೋಪಚಾರಗಳಿಗೆ ಇದು ಸಾಲುತ್ತಿಲ್ಲವೆನ್ನುವುದು ವಾಸ್ತವ ಸಂಗತಿ. ತಮಗೆ ಸಿಗುತ್ತಿರುವ ಕಡಿಮೆ ವೇತನಕ್ಕೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆ ಮತ್ತು ಒಗ್ಗಟ್ಟಿನ ವಾಗ್ವಾದಗಳ ಕೊರತೆ ಕಾರಣವೆಂದು ಬಹಳ ಮಂದಿ ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಮೂರನೇ ಒಂದು ಭಾಗದಷ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳಿಗೆ ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳ (ಇಂಕ್ರಿಮೆಂಟ್) ಸಿಗುತ್ತಿಲ್ಲ. ಇದನ್ನು ಪಡೆಯುವವರಲ್ಲಿ ಅರ್ಧದಷ್ಟು ಮಂದಿಗೆ (೪೭%) ವಾರ್ಷಿಕ ರೂ ೫೦ ರಿಂದ ೨೦೦ ಮಾತ್ರವೇ ಸಿಗುತ್ತಿದೆ. ಕಡಿಮೆ ವೇತನ ಮತ್ತು ವೇತನ ಭತ್ಯೆ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರನ್ನು ಬಡವರನ್ನಾಗಿ, ಬದುಕಿನಲ್ಲಿ ಭದ್ರತೆಯಿಲ್ಲದವರಾಗಿ ಮಾಡಿದೆ. ಹೀಗಾಗಿ ಈಗ ಸಿಗುತ್ತಿರುವ ವೇತನದಿಂದ ಭವಿಷ್ಯಜೀವನಕ್ಕೆ ಅವರು ಏನನ್ನೂ ಉಳಿತಾಯ ಮಾಡುವ ಹಾಗಿಲ್ಲದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಇದೆ. ಅನಿರೀಕ್ಷಿತ ಮತ್ತು ಆಕಸ್ಮಿಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳಲ್ಲಿ ಅವರು ಸಾಲ ಪಡೆಯಬೇಕಾಗುವುದು ಅತ್ಯಂತ ಸಹಜ. ಈ ರೀತಿ ಬಡತನದ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಅವರು ಸಾಲ ನೀಡುವವರ ಕೈಗೊಂಬೆ ಕೂಡಾ ಆಗಿಬಿಡುತ್ತಾರೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರುವ ಮುನ್ನ ಸಿಗಬೇಕಾದ ತರಬೇತಿಯಿಂದ ವಂಚಿತರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಶೇಕಡಾ ಎಂಟರಷ್ಟು ಮಂದಿ ಮಾತ್ರ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿಚಾರಗಳು ಮತ್ತು ಉತ್ತಮ ಮಾನವೀಯ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಕಟ್ಟಿಕೊಳ್ಳುವ ಕುರಿತು ಉದ್ಯೋಗಪೂರ್ವ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಪಡೆದಿದ್ದಾರೆ. ತರಬೇತಿಯಿಲ್ಲದಿರುವುದರಿಂದ ಉತ್ತಮ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚು ವೇತನ ನೀಡುವ ಕಂಪೆನಿಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರುವ ಅವಕಾಶಗಳಿಂದ ಬಹು ದೊಡ್ಡ ಸಂಖ್ಯೆಯ ದುಡಿಮೆದಾರರು ವಂಚಿತರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಅಪಘಾತಕ್ಕೆ ಈಡಾದ ಶೇಕಡಾ ೭ರಷ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೬ರಷ್ಟು ಮಂದಿಗೆ ವೈದ್ಯಕೀಯ ನೆರವಿನೊಂದಿಗೆ ಪರಿಹಾರ ಕೂಡಾ ಸಿಕ್ಕಿದೆ. ಉದ್ಯೋಗ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಧಕ್ಕೆಯುಂಟಾದವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಶೇಕಡಾ ೧೨. ಮಾನಸಿಕ ಒತ್ತಡಗಳು, ಭೌತಿಕ ಅನಾರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಅಲರ್ಜಿಗಳನ್ನು ಇವರು ಅನುಭವಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಭಾರತಕ್ಕೆ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಬಂದು ೬೩ ವರ್ಷಗಳು ಕಳೆದಿವೆ, ಪಂಚವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆಗಳು, ಜನಕಲ್ಯಾಣ ಕಾನೂನುಗಳು ಜಾರಿಗೆ ಬಂದಿವೆ. ಆದರೂ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರಲ್ಲಿ ಬಹುಪಾಲು ಮಂದಿ ಇವತ್ತಿಗೂ ಆರ್ಥಿಕವಾಗಿ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕವಾಗಿ ಬಡವರಾಗಿಯೇ ಉಳಿದಿದ್ದಾರೆ ಎಂಬುದು ಮೇಲಿನ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳಿಂದ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ.

ಮನೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಗಾಗಿ ಅಥವಾ ಒಂದು ಕುಟುಂಬಕ್ಕಾಗಿ ಅನೇಕ ಮನೆವಾಳ್ತೆಯ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸುತ್ತಾರೆ. ಮಕ್ಕಳು ಮತ್ತು ಅವಲಂಬಿತ ಹಿರಿಯರ ಕಾಳಜಿಯನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ಮನೆಯನ್ನು ಸ್ವಚ್ಛವಾಗಿಡುವುದು ಇತ್ಯಾದಿ. ಈ

ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವವರು ೧೮ರಿಂದ ೬೧ ವರ್ಷದ ವಯೋಮಾನದವರು. ಇವರಲ್ಲಿ ವಿವಾಹಿತ ಮತ್ತು ಅವಿವಾಹಿತ ಮಹಿಳೆಯರು ಹೆಚ್ಚು ಮಂದಿ. ಇವರು ತಮಗೆ ನೀಡಿರುವ ಕೆಲಸ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಪರಿಸರದಿಂದ ಸಂತೋಷವಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಆದರೆ ತಮಗೆ ದೊರೆಯುತ್ತಿರುವ ಮಾಸಿಕ ವೇತನ ಮಾತ್ರ ಕಡಿಮೆಯೆಂದು ಅವರು ದುಃಖಿತರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಹೊಟೇಲುಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರು ಪುರುಷರಾಗಿದ್ದು ಇವರು ಅರ್ಧ ಗಂಟೆಯಿಂದ ಎರಡು ಗಂಟೆಯವರೆಗಿನ ಬಿಡುವಿನೊಂದಿಗೆ ಎಂಟರಿಂದ ಹನ್ನೆರಡು ಗಂಟೆ ಅವಧಿಯ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಇವರಿಗೆ ಸಿಗುವ ವೇತನ ತುಂಬಾ ಕಡಿಮೆ. ಅಂಗಡಿಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವವರಲ್ಲಿ ಪುರುಷರು ಮತ್ತು ಮಹಿಳೆಯರು ಇದ್ದಾರೆ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಇವರಲ್ಲಿ ಅವಿವಾಹಿತ ಮಹಿಳೆಯರು ಹೆಚ್ಚು ಮಂದಿ. ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ವೇತನವನ್ನು ಇವರು ಪಡೆಯುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ರಿಯಾಯತಿ ಬೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಉಚಿತ ಕಾಫಿ, ಊಟ ಇತ್ಯಾದಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಇವರಿಗೆ ಸಿಗುತ್ತಿಲ್ಲ. ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ದಿನಕೂಲಿ ದುಡಿಮೆದಾರರಾಗಿದ್ದು, ಇವರು ಬೇಸಿಗೆ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಉರಿಸೆಕೆಯಲ್ಲಿ, ಮಳೆಗಾಲದಲ್ಲಿ ನೆನೆದು ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆದಾರರು ಯಾವುದೇ ವಲಯದಲ್ಲಿ, ಎಷ್ಟೇ ವರ್ಷಗಳ ಕಾಲ ದುಡಿಯುತ್ತಿದ್ದರೂ ಕೂಡಾ, ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರಾಗಿಯೇ ಉಳಿಯುತ್ತಾರೆ.

ಮುಂದಿನ ಅಧ್ಯಾಯವು ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗದ ಸಂಯೋಜಿತ ಬೆಳವಣಿಗೆ, ಪ್ರಗತಿ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಕುರಿತಾದ ಅನೇಕ ಲಾಭದಾಯಕ ಮತ್ತು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಕ್ರಮಗಳ ಕುರಿತು ಅಂಕಿಅಂಶಗಳು ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರ ಸುಧಾರಣೆ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ ಸರಕಾರ, ಸರಕಾರೇತರ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು, ಉದ್ಯೋಗದಾತರು, ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಘಟನೆ ಮತ್ತು ಸ್ವಯಸೇವಾ ಸಂಘಗಳು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸುವ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳು ಮತ್ತು ಸೂಚನೆಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳುವುದು.

ಆಕರ ಸೂಚಿ

ಹ್ಯಾಲನ್, ಆರ್.ಇ (ಈಡಿ.) ೧೯೮೪. *ದಿ ಪೋಕೆಟ್ ಆಕ್ಸ್‌ಪರ್ಡ್ ಡಿಕ್ಶನರಿ ಆಪ್ ಕರೆಂಟ್ ಇಂಗ್ಲಿಷ್*. ಡೆಲ್ಲಿ: ಆಕ್ಸ್‌ಪರ್ಡ್ ಯುನಿವರ್ಸಿಟಿ ಪ್ರೆಸ್.

ಗೊಸ್ವಾಮಿ, ಪಾರೊಮಿತಾ. ೨೦೦೯. *ಆ ಕ್ರಿಟೀಕ್ ಆಫ್ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ಸೆಕ್ಯೂರಿಟಿ ಹ್ಯಾಕ್ಟ್*. ಕಾಮೆಂಟ್ರಿ. ಇಕನೊಮಿಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪಾಲಿಟಿಕಲ್ ವೀಕ್ಲಿ. ವೊಲ್ಯುಮ್ ೪೪. ನಂಬರ್ ೧೧. ಮಾರ್ಚ್ ೧೪ – ೨೦. ಆ ಸಮೀಕ್ಷಾ ಟ್ರಸ್ಟ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೪೭. *ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿಯಲ್ ಡಿಸ್ಪ್ಯೂಟ್ ಹ್ಯಾಕ್ಟ್*. ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೪೮. *ಫ್ಯಾಕ್ಟ್ರೀಸ್ ಹ್ಯಾಕ್ಟ್*. ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೪೮. *ಮಿನಿಮಮ್ ವೇಜಸ್ ಹ್ಯಾಕ್ಟ್*. ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೪೮. *ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿಯಲ್ ಪಾಲಿಸಿ ರೆಸೊಲ್ಯೂಶನ್.* ಎಪ್ರೀಲ್ ೬. ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೬೯. *ರಿಪೋರ್ಟ್ ಆಫ್ ದ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಕಮಿಶನ್ ಆನ್ ಲೇಬರ್.* ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೭೦. ಮಿನಿಸ್ಟ್ರಿ ಆಫ್ ಲೇಬರ್. *ಕಾಂಟ್ರ್ಯಾಕ್ಟ್ ಲೇಬರ್ (ರೆಗ್ಯುಲೇಶನ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಅಬೋಲಿಶನ್) ಹ್ಯಾಕ್ಟ್.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೭೧. ಮಿನಿಸ್ಟ್ರಿ ಆಫ್ ಲೇಬರ್. *ಕಾಂಟ್ರ್ಯಾಕ್ಟ್ ಲೇಬರ್ (ರೆಗ್ಯುಲೇಶನ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಅಬೋಲಿಶನ್) ಸೆಂಟ್ರಲ್ ರೂಲ್ಸ್.*

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೯೯–೨೦೦೦. *ದ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಸ್ಯಾಂಪಲ್ ಸರ್ವೆ ಆರ್ಗನೈಜೇಶನ್ (ಎನ್‌ಎಸ್‌ಎಸ್‌ಒ).* ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೯೯–೨೦೦೦ ಹ್ಯಾಂಡ್ ೨೦೦೪–೦೫. *ರಿಪೋರ್ಟ್ ಆನ್ ಕಂಡಿಶನ್ಸ್ ಆಫ್ ವರ್ಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪ್ರೊಮೊಶನ್ ಆಫ್ ಲೈವ್ಲಿಹುಡ್ಸ್ ಇನ್ ದ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್ (ರುಸ್).* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೨೦೦೧. *ಪ್ರೆಸ್ ಇನ್ಫೊರ್ಮೆಶನ್ ಬ್ಯುರೊ ರಿಲೀಜ್.* ಸಪ್ಟೆಂಬರ್ ೧೮. ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೨೦೦೪. *ದ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಕಮಿಶನ್ ಫೊರ್ ಎಂಟರ್‌ಪ್ರೈಸಸ್ ಇನ್ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೨೦೦೪–೦೫. *ದ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಸ್ಯಾಂಪಲ್ ಸರ್ವೆ ರಿಪೋರ್ಟ್ ನಂಬರ್ ೫೧೫.* ಎಂಪ್ಲೊಯ್‌ಮೆಂಟ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಅನ್‌ಎಂಪ್ಲೊಯ್‌ಮೆಂಟ್ ಸಿಚ್ಯುವೇಶನ್ ಇನ್ ಇಂಡಿಯ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೨೦೦೪–೦೫. ಮಿನಿಸ್ಟ್ರಿ *ಆಫ್ ಸ್ಟ್ಯಾಟಿಸ್ಟಿಕ್ಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪ್ರೊಗ್ರ್ಯಾಮ್ ಇಂಪ್ಲಿಮೆಂಟೇಶನ್.* ದ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಸ್ಯಾಂಪಲ್ ಸರ್ವೆ ಆರ್ಗನೈಜೇಶನ್ (ಎನ್‌ಎಸ್‌ಎಸ್‌ಒ). ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೨೦೦೬. *ದಿ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ಸೆಕ್ಯೂರಿಟಿ ಬಿಲ್.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೨೦೦೭. *ದಿ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ಸೆಕ್ಯೂರಿಟಿ ಬಿಲ್.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೨೦೦೭. *ಇಲವೆನ್ತ್ ಫೈವ್ ಇಯರ್ ಪ್ಲ್ಯಾನ್ ೨೦೦೭–೧೨.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ. ಪ್ಲ್ಯಾನಿಂಗ್ ಕಮಿಶನ್.

ಇಂಡಿಯ ಟುಗೆದರ್ ೨೦೦೬ ಹ್ಯಾಂಡ್ ೨೦೧೦. *ಗಿವ್ ವರ್ಕ್ ಟು ಎವ್ರಿ ಹ್ಯಾಂಡ್ ದ ಫುಲ್ ವೇಜಸ್ ಫೋರ್ ಆಲ್ ವರ್ಕ್.* ೬ ಹ್ಯಾಂಡ್ ೧೮ ಫೆಬ್ರವರಿ.

ಮಾರ್ಜಿತ್, ಸುಗಾತಾ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಕಾರ್, ಸೈಬಲ್. ೨೦೦೯. *ಆ ಕಂಟೆಪೊರರಿ ಪರ್ಸ್‌ಪೆಕ್ಟಿವ್ ಆನ್ ದ ಇನ್ಫೊರ್ಮಲ್ ಲೇಬರ್ ಮಾರ್ಕೆಟ್. ಥಿಯರಿ, ಪಾಲಿಸಿ ಹ್ಯಾಂಡ್ ದಿ ಇಂಡಿಯನ್ ಎಕ್ಸ್‌ಪೀರಿಯನ್ಸ್.* ಇಕನೊಮಿಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪಾಲಿಟಿಕಲ್ ವೀಕ್ಲಿ. ವೊಲ್ಯುಮ್ ೪೪. ನಂಬರ್ ೧೪. ಎಪ್ರಿಲ್ ೪–೧೦. ಆ ಸಮೀಕ್ಷಾ ಟ್ರಸ್ಟ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್.

ಮಾಜುಮ್ದಾರ್, ದೀಪಕ್. ೨೦೦೮. *ಡೈಸೆಕ್ಟಿಂಗ್ ಇಂಡಿಯಾಸ್ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್.* ರಿವೀವ್ ಆರ್ಟಿಕಲ್. ಇಕನೊಮಿಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪಾಲಿಟಿಕಲ್ ವೀಕ್ಲಿ. ವೊಲ್ಯುಮ್ ೪೩. ನಂಬರ್ ೬. ಫೆಬ್ರವರಿ ೯–೧೫. ಆ ಸಮೀಕ್ಷಾ ಟ್ರಸ್ಟ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್.

ಪಾಂಡ, ದಾಮೊದರ್. ೧೯೯೯. *ಲೇಬರ್ ಇನ್ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್. ದ ಡಿವ್ಯಾಲ್ಯೂಡ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ದ ಡಿಪ್ರೈವ್ಡ್.* ಐಎಸ್‌ಬಿಎನ್ ೮೧–೮೬೫೬೨–೭೫–೩.

ಪಾಂಡೆ, ಎಸ್.ಎಮ್ (ಈಡಿ.) ೧೯೭೬. *ರೂರಲ್ ಲೇಬರ್ ಇನ್ ಇಂಡಿಯ. ಪ್ರಾಬಮ್ಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪಾಲಿಸಿ ಪರ್ಸ್‌ಪೆಕ್ಟಿವ್ಸ್.* ಶ್ರೀರಾಮ್ ಸೆಂಟರ್ ಫೊರ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿಯಲ್ ರಿಲೇಶನ್ಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಹ್ಯೂಮನ್ ರಿಸೊರ್ಸಸ್.

ಪ್ರಮಾಣಿಕ್, ರತೀಂದ್ರನಾಥ್. ೨೦೦೮. *ಚೇಂಜಿಂಗ್ ಟರ್ಮ್ಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಕಂಡಿಶನ್ಸ್ ಆಫ್ ಎಂಪೊಯ್ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಅಗ್ರಿಕಲ್ಚರಲ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಇನ್ ವೆಸ್ಟ್‌ಬೆಂಗಾಲ್.* ಸ್ಪೆಶಲ್ ಆರ್ಟಿಕಲ್. ಇಕನೊಮಿಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪಾಲಿಟಿಕಲ್ ವೀಕ್ಲಿ. ವೊಲ್ಯುಮ್ ೪೩. ನಂಬರ್ ೧೫. ಏಪ್ರೀಲ್ ೧೨–೧೮. ಆ ಸಮೀಕ್ಷಾ ಟ್ರಸ್ಟ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್.

ರೆಡ್ಡಿ, ರಾಮ್‌ಮನೊಹರ್ ಸಿ. ೨೦೦೮. *ಸ್ಟೇಟ್ ಎಪಥಿ ಟುವರ್ಡ್ಸ್ ಕನ್ಸ್ಟ್ರಕ್ಶನ್ ವರ್ಕರ್ಸ್.* ಎಡಿಟೊರಿಯಲ್. ಇಕನೊಮಿಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪಾಲಿಟಿಕಲ್ ವೀಕ್ಲಿ. ವೊಲ್ಯುಮ್ ೪೩. ನಂಬರ್ ೨೧. ಮೆ ೨೪–೩೦. ಆ ಸಮೀಕ್ಷಾ ಟ್ರಸ್ಟ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್.

ಸಮಾಧಾರ್, ರಣಬೀರ್. ೨೦೦೯. *ಪ್ರಿಮಿಟಿವ್ ಅಕ್ಯುಮಿಲೇಶನ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಸಮ್ ಹ್ಯಾಸ್ಪೆಕ್ಟ್ಸ್ ಆಫ್ ವರ್ಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಲೈಫ್ ಇನ್ ಇಂಡಿಯ.* ಸ್ಪೆಶಲ್ ಆರ್ಟಿಕಲ್. ಇಕನೊಮಿಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪಾಲಿಟಿಕಲ್ ವೀಕ್ಲಿ. ವೊಲ್ಯುಮ್ ೪೪. ನಂಬರ್ ೧೮. ಮೆ ೨. ಆ ಸಮೀಕ್ಷಾ ಟ್ರಸ್ಟ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್.

ಸೆನ್ಗುಪ್ತ, ಅರ್ಜುನ್. ೨೦೦೮. *ರಿಪೋರ್ಟ್ ಆನ್ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಶರ್ಮ, ಎ.ಎಮ್. ೨೦೦೭. *ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿಯಲ್ ಯುರಿಸ್ಪ್ರುಡೆನ್ಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಲೇಬರ್ ಲೆಜಿಸ್ಲೇಶನ್.* ಫಿಫ್ತ್ ರಿವೈಜ್ಡ್ ಎಡಿಶನ್. ಮುಂಬಾಯ್: ಹಿಮಾಲಯ ಪಬ್ಲಿಶಿಂಗ್ ಹೌಸ್.

ಶೀಲ, ಭಾಲ್ಲ. ೨೦೦೩. *ದ ರಿಸ್ಟ್ರಕ್ಚರಿಂಗ್ ಆಫ್ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್ ಇನ್ ಇಂಡಿಯ.* ರಿಪೋರ್ಟ್ ಆನ್ ಅ ಪ್ರೊಜೆಕ್ಟ್ ಫಂಡೆಡ್ ಆನ್ ದ ಪ್ಲಾನಿಂಗ್ ಕಮಿಷನ್ ಸ್ಕೀಮ್ ಆಫ್ ಸೊಶಿಯೊ ಇಕನೊಮಿಕ್ ರಿಸರ್ಚ್. ಇನ್ಸ್ಟಿಟ್ಯೂಟ್ ಫೊರ್ ಹ್ಯೂಮನ್ ಡಿವಲಪ್ಮೆಂಟ್. ಐಎಎಮ್‌ಆರ್ ಬಿಲ್ಡಿಂಗ್. ಐ.ಪಿ. ಎಸ್ಟೇಟ್ ಮಹಾತ್ಮಾ ಗಾಂಧಿ ಮಾರ್ಗ್. ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ತೆಹೆಲ್ಕ ಮ್ಯಾಗಝಿನ್. ೨೦೦೮. *ಲಿವ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಲೆಟ್ ಡಾಯ್.* ವೊಲ್ಯುಮ್ ೫. ಇಶ್ಯು ೧೬. ಡೆಟೆಡ್ ಎಪ್ರಿಲ್ ೨೬.

ದ ಹೈಕೋರ್ಟ್ ಆಫ್ ಬಾಂಬೆ *ಇನ್ ದ ಸ್ಟೇಟ್ ಆಫ್ ಮಹಾರಾಷ್ಟ್ರ ವರ್ಸಸ್ ನಾರಾಯಣ್ ಬಾಬಾರಾವ್ ಲೊನಿಕರ್* (ರಿಟ್ ಪಿಟಿಷನ್ ನಂಬರ್ ೨೫೬೪ ಆಫ್ ೧೯೯೬ ಡಿಸೈಡೆಡ್ ಆನ್ ೨೫–೦೬–೨೦೦೮).

ದ ಹ್ಯೂಮನ್ ಡಿವಪ್ಮೆಂಟ್ ಇಂಡೆಕ್ಸ್ *(ಎಚ್.ಡಿ.ಐ)* ೧೯೭೦. ಯುನೈಟೆಡ್ ನೇಶನ್ಸ್.

ದ ಸುಪ್ರಿಮ್ ಕೊರ್ಟ್ *ಇನ್ ಇಟ್ಸ್ ಜಡ್ಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಇನ್ ಸ್ಟ್ಯಾನ್ವಾಕ್ ವರ್ಸಸ್ ಥೆಯರ್ ವರ್ಕ್‌ಮೆನ್.* ೧೯೫೯ (ಸಿವಿಲ್ ಎಪೀಲ್ ನಂಬರ್ ೧೩೦).

ದ ಸುಪ್ರಿಮ್ ಕೊರ್ಟ್ *ಇನ್ ಗ್ಯಾಮೊನ್ ಇಂಡಿಯ ಲಿಮಿಟೆಡ್ ವರ್ಸಸ್ ಯುನಿಯನ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ.* ೧೯೭೪ – ಐ– ಎಲ್‌ಎಲ್‌ಜೆ (ಇಂಡಿಯನ್ ಲೇಬರ್ ಲಾ ಜರ್ನಲ್) ೪೮೦.

ದ ಸುಪ್ರಿಮ್ ಕೊರ್ಟ್ ಜಡ್ಜ್‌ಮೆಂಟ್ *ಇನ್ ೧೯೯೧ ಇನ್ ದ ಕೇಸ್ ಆಫ್ ರೆಪ್ತಾಕೊಸ್ ಬ್ರೆಟ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಕಂಪೆನಿ ವರ್ಸಸ್ ಇಟ್ಸ್ ವರ್ಕ್‌ಮೆನ್.*

ಡಬ್ಲ್ಯುಡಬ್ಲ್ಯುಡಬ್ಲ್ಯು. ಗೂಗುಲ್. ಕಾಮ್: *ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್ ವರ್ಕರ್ಸ್.* ಹ್ಯಾಕ್ಸೆಸ್ಡ್ ಆನ್ ೧೮–೦೩–೨೦೧೧.

ಡಬ್ಲ್ಯುಡಬ್ಲ್ಯುಡಬ್ಲ್ಯು. ಲೇಬರ್.ನಿಕ್.ಇನ್. *ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಲೇಬರ್.* ಹ್ಯಾಕ್ಸೆಸ್ಡ್ ಆನ್ ೨೯–೦೩–೨೦೧೧.

ಅಧ್ಯಾಯ ೪

ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆಗಾರರ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ

ಅಧ್ಯಾಯ ೪

ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆಗಾರರ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ

ಹಿಂದಿನ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕವರ್ಗದ ನೈಜ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳು, ಅವರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಮತ್ತು ಅವರ ಸಧ್ಯದ ನಿಕೃಷ್ಟ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ಪರಿಶೋಧಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗದ ಸಮಗ್ರ ಬೆಳವಣಿಗೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಗತಿಯ ಕುರಿತಾಗಿ ಇರುವಂತಹ ಅನೇಕ ಉಪಯುಕ್ತ ಮತ್ತು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಕ್ರಮಗಳು, ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸುಧಾರಣೆ ಮತ್ತು ಬೆಳವಣಿಗೆಯ ಕುರಿತಾದ ಸರಕಾರ, ಸರಕಾರೇತ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಮತ್ತು ಸ್ವಯಂಸೇವಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ಇದು ಒಳಗೊಳ್ಳುವುದು.

ಕೈಗಾರಿಕಾ ದುಡಿಮೆ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿನ ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರ ಹಾಗೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಗುಂಪಿನಲ್ಲಿ ಗುರುತಿಸಲಾಗುವ ಭಾರತದ ಸೌಲಭ್ಯರಹಿತ (ಅಮಾನ್ಯ) ದುಡಿಮೆ ಬಲದಲ್ಲಿ ಹತಾಶಾ ಭಾವನೆಯುಳ್ಳ ಜನರು ಅಪಾರ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಇದ್ದಾರೆ. ರಾಷ್ಟ್ರದ ಆರ್ಥಿಕ ಉತ್ಪಾದನೆಗೆ ತಮ್ಮ ಶಕ್ತಿಯನ್ನು ವಿನಿಯೋಗಿಸುವ ಈ ಗುಂಪಿನಲ್ಲಿ ಭಾರತದ ಬಡಮಕ್ಕಳು ಇದ್ದಾರೆ; ಆರ್ಥಿಕ ಪಾತ್ರವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಯಾತನಾಮಯಿ ಮಹಿಳೆಯರಿದ್ದಾರೆ; ತಮ್ಮ ಜೀವನದುದ್ದಕ್ಕೂ 'ಹಂಗಾಮಿ'ಯಾಗಿಯೇ ಉಳಿಯುವ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರಿದ್ದಾರೆ; ಉತ್ಕರ್ಷದಲ್ಲಿರುವ ನಿರ್ಮಾಣ ವ್ಯವಹಾರದಲ್ಲಿ ಪಾಲುದಾರರಾಗಿ ನೆರವು ನೀಡುವ ನಿರ್ಮಾಣ ಕಾರ್ಮಿಕರಿದ್ದಾರೆ; ಏರುತ್ತಿರುವ ಜನಸಂಖ್ಯೆಯ ಅನುಪಾತದೊಂದಿಗೆ ಸಂಖ್ಯಾ ಬಾಹುಳ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದುತ್ತಿರುವ ನೆಡುತೋಪು ಕೆಲಸಗಾರರಿದ್ದಾರೆ ಮತ್ತು ತಮ್ಮ ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ದಾಸ್ಯದ ಸಂಕೋಲೆಯಿಂದ ಬಿಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗದ 'ಜೀತದಾಳು'ಗಳು ಇದ್ದಾರೆ.

ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂರಕ್ಷಣಾ ಕ್ರಮಗಳ ಏಕಮಾತ್ರ ಆಗರ ಭಾರತದ ಸಂವಿಧಾನ ಪೀಠಿಕೆಯಾಗಿದ್ದು, ಇದು ಸಮಾಜವಾದಿ ರಾಜ್ಯ ಸ್ಥಾಪನೆಗೆ ಅವಕಾಶವನ್ನು ನೀಡುತ್ತದೆ. ವೇತನ, ಅಂತಸ್ತು ಮತ್ತು ಬದುಕಿನ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿನ ತಾರತಮ್ಯವನ್ನು ಹೋಗಲಾಡಿಸುವುದು ಮತ್ತು ದುಡಿಯುವ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಯೋಗ್ಯ ಬದುಕನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿಕೊಡುವುದು ಸಮಾಜವಾದದ ಮುಖ್ಯ ಗುರಿಯಾಗಿದೆ. ರಾಜ್ಯ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯ ನಿರ್ದೇಶಕ ತತ್ವಗಳ ಪ್ರಕಾರ ರಾಜ್ಯ (ಸರ್ಕಾರ) ಜನರಿಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ, ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ರಾಜಕೀಯ ನ್ಯಾಯವನ್ನು ಒದಗಿಸುವ, ವ್ಯಕ್ತಿ, ಗುಂಪು, ಮತ್ತು ಪ್ರದೇಶಗಳ ನಡುವೆ ಇರತಕ್ಕಂತಹ ವೇತನ ಮತ್ತು ಅಂತಸ್ತಿನ ಅಸಮತೆಯನ್ನು ಹೋಗಲಾಡಿಸುವ, ಜೀವನಾಧಾರಕ್ಕೆ ಸಾಕಾಗುವಷ್ಟು ಸಾಧನಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಮಾಡಬೇಕಾಗಿದೆ. ಹೀಗೆ ನಡೆದರೆ ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಒಳಿತಾಗುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಹಂಚಿಕೆಯಾಗುವುದು ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಅಗತ್ಯಗಳಿಗಾಗಿ ನಾಗರಿಕರು ತಮ್ಮ ವಯಸ್ಸು ಅಥವಾ ದೈಹಿಕ ಬಲಕ್ಕೆ ತಕ್ಕದಲ್ಲದ ಕಸುಬುಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳುವುದು ತಪ್ಪುತ್ತದೆ.

ಅಂತರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಒಡಂಬಡಿಕೆ ಸಂಖ್ಯೆ ೧೦೨ರಲ್ಲಿ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಲಾದ ಅಂತರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂರಕ್ಷಣಾ ಅಭಿಮತದಲ್ಲಿ ವೇತನಕ್ಕೆ ತಡೆ ಹಾಕುವ ಅಥವಾ ಸಂಪಾದನೆಯಲ್ಲಿ ಬಹಳಷ್ಟು ಕಡಿತವನ್ನು ಉಂಟುಮಾಡುವ ಒಂಭತ್ತು ಒಳ (ಅಂತರ್ಗತ) ಸಾಂದರ್ಭಿಕ ವಿಚಾರಗಳು ಇವೆ. ಅವುಗಳೆಂದರೆ ಅನಾರೋಗ್ಯ, ಹೆರಿಗೆ, ಉದ್ಯೋಗ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ಹಾನಿಗೊಳ್ಳುವಿಕೆ, ನಿರುದ್ಯೋಗ, ಅಸಿಂಧುತ್ವ, ವೃದ್ಧಾಪ್ಯ, ಮರಣ, ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸುದೀರ್ಘಾವಧಿ ಚಿಕಿತ್ಸೆ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳಿರುವ ಸಂಸಾರವನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಜವಾಬ್ದಾರಿ. ಮಹಾಕುಸಿತ (ಆರ್ಥಿಕ ಮುಗ್ಗಟ್ಟು) ದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಅಮೇರಿಕೆಯ ಪ್ರಜೆಗಳನ್ನು ಆರ್ಥಿಕ ಅನಿರ್ದಿಷ್ಟತೆಯಿಂದ ರಕ್ಷಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಅಮೇರಿಕಾದ ಅಧ್ಯಕ್ಷರಾದ ಫ್ರಾಂಕ್ಲಿನ್ ಡಿ. ರೂಸ್‌ವೆಲ್ಟ್ ಅವರು ೧೯೩೫ನೇ ಇಸವಿ ಜನವರಿ ತಿಂಗಳಲ್ಲಿ ಅಮೇರಿಕೆಯ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂರಕ್ಷಣಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಕಾನೂನಾಗಿ ಮಾಡಿದರು. ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಕೆಳಗೆ, ದುಡಿಮೆದಾರರ ಹಿಂದಿನ ಸಂಪಾದನೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಮಾಸಿಕ ಲಾಭಗಳು ನಿವೃತ್ತರಿಗೆ ಮತ್ತು ಅಂಗವಿಕಲ ನೌಕರರಿಗೆ, ಅರ್ಹ ಉತ್ತರಾಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ (ಬದುಕುಳಿದವರಿಗೆ) ಮತ್ತು ಅವರ ಕುಟುಂಬಗಳಿಗೆ ಸಲ್ಲುತ್ತವೆ. ೧೯೩೯ರಿಂದ ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯಲ್ಲಿ ಮೂಲ ಲಾಭಕರ ಸಂರಚನೆಯು ಬದಲಾವಣೆ ಹೊಂದದೆ ಅದೇ ರೀತಿ ಮುಂದುವರಿದು ಬಂದಿದೆ. ಇಲ್ಲಿ 'ಲಾಭಗಳಿಗೆ' ಕಾನೂನಿನ ರಕ್ಷಣೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸಲಾಗಿದೆ. ಇದಕ್ಕೆ ವ್ಯತಿರಿಕ್ತವಾಗಿ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ವಿತ್ತ ಮಂತ್ರಿಗಳಾದ ಪಿ. ಚಿದಂಬರಂ ಅವರು ಫೆಬ್ರವರಿ ೨೯ರಂದು ಅಸಂಘಟಿತ ಅಥವಾ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಾಗಿ ೨೦೦೮ರ ಕೇಂದ್ರ ಬಜೆಟ್‌ಲ್ಲಿ ಮೂರು ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಮುಂದಿಟ್ಟಿದ್ದಾರೆ. ಅವುಗಳೆಂದರೆ, ಬಡಸಂಸಾರಕ್ಕೆ ವಿಮಾ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಒದಗಿಸುವ *ಆಮ್ ಆದ್ಮಿ ಬಿಮಾ ಯೋಜನಾ*, ಬಡತನದ ಗೆರೆಯ ಕೆಳಗೆ ಇದ್ದವರಿಗಾಗಿ (ಬಿಪಿಎಲ್) ಆರೋಗ್ಯ ವಿಮಾ ಯೋಜನೆ *ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸ್ವಾಸ್ಥ್ಯ ಬಿಮಾ ಯೋಜನಾ* ಮತ್ತು ಬಡತನದ ಗೆರೆಯ ಕೆಳಗಿದ್ದವರನ್ನು ಸೇರಿಸಿ, ಈ ಗುಂಪಿಗೆ ಸೇರದಿರುವವರನ್ನು ಕೈಬಿಡುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಇಂದಿರಾಗಾಂಧಿ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ವೃದ್ಧಾಪ್ಯ ವೇತನ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ವೃದ್ಧಿಗೊಳಿಸುವುದು.

೧೯೪೭ರಲ್ಲಿ ದೇಶ ಸ್ವತಂತ್ರವಾದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ 'ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಂಪತ್ತು ಇಲ್ಲದಿದ್ದರಿಂದ' ರಾಜಕೀಯ ಮುಖಂಡರು, ಬುದ್ಧಿಜೀವಿಗಳು, ಕೈಗಾರಿಕೋದ್ಯಮಿಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ರಾಷ್ಟ್ರ ನಿರ್ಮಾಣ ಮತ್ತು ಸಂಪತ್ತಿನ ಸೃಷ್ಟಿಯನ್ನು ತಕ್ಷಣದ ಗುರಿಯಾಗುಳ್ಳ ಅಲಿಖಿತ ಒಪ್ಪಂದ ಮಾಡಿಕೊಂಡರು. ಆದುದರಿಂದ, ಈ ಉದಾತ್ತ ಗುರಿಗಾಗಿ ಆ ಹೊತ್ತಿನ ತಮ್ಮ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ತ್ಯಾಗ ಮಾಡಲು ಎಲ್ಲಾ ಪಕ್ಷಗಳು ನಿರ್ಧರಿಸಿದವು. ರೈತರ ಹೆಸರಿನಲ್ಲಿದ್ದ ೬೦,೦೦೦ ಕೋಟಿ ಬ್ಯಾಂಕ್ ಸಾಲ ಮನ್ನಾದ ಪರವಾಗಿರಲು ವಿತ್ತ ಮಂತ್ರಿಗಳು, ಇದೇ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡ ಜವಾಹರಲಾಲ್ ನೆಹರೂ ಅವರ ೧೯೫೪ರ ಭಾಷಣವನ್ನು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದ್ದಾರೆ: 'ಸಾಕಷ್ಟು ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ವೇತನವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದರಿಂದ ಮಾತ್ರವೇ ಈ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಆದುದರಿಂದ, ಬಹುತ್ವ ಮತ್ತು ಸಮಾನ ಹಂಚುಪಿಕೆಯ ಗುರಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರಿ. ನಾವು ಸಂಪತ್ತನ್ನು ಉತ್ಪಾದಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ನಂತರ

ಅದನ್ನು ಸಮಾನ ರೀತಿಯಿಂದ ಹಂಚಬೇಕು. ಸಂಪತ್ತು ಇಲ್ಲದೇ ಕಲ್ಯಾಣ ರಾಜ್ಯವನ್ನು ಸಾಧಿಸುವುದು ಹೇಗೆ? ಆದರೆ, ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ದೊರೆತ ೬೩ ವರ್ಷಗಳ ನಂತರವೂ ಭಾರತದ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗ ಸಂಪತ್ತಿನಲ್ಲಿ ತಮಗೆ ಸಲ್ಲಬೇಕಾದ ಪಾಲಿನಿಂದ ವಂಚಿತರಾಗಿದ್ದಾರೆ.

ವಾಸ್ತವದಲ್ಲಿ ೨೦೦೮ರ ಬಜೆಟ್ ಮತ್ತು ಎನ್‌ಡಿಎ ಸರ್ಕಾರದ ಬಜೆಟ್ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದಂತೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯ ಉಪಬಂಧಗಳು ಕ್ರಮೇಣ ದಾನಧರ್ಮದ ಸ್ವರೂಪವನ್ನು ಹೊಂದಿ ಕಲ್ಯಾಣ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳಾದವು. ನಿಜವಾದ ಅರ್ಥದಲ್ಲಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯೆನ್ನುವುದು ಶ್ರೀಮಂತರು ಮತ್ತು ಸರಕಾರ ಬಡವರಿಗೆ ನೀಡುವ ದಾನವಲ್ಲ. ಅದು ಮಾನವ ಹಕ್ಕು ಆಗಿದೆ ಯಾಕೆಂದರೆ ಈ ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ಸಂಪತ್ತನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುತ್ತಿರುವ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಈ ದೇಶದ ಪ್ರಜೆಗಳೂ ಆಗಿದ್ದಾರೆ.

ಅನೌಪಚಾರಿಕ ದುಡಿಮೆದಾರರಿಗೆ ವ್ಯಾಪಕನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ನೀಡತಕ್ಕ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯು ಸಂವಿಧಾನಾತ್ಮಕ ಹಕ್ಕು ಆಗಿರಬೇಕೆಂಬ ಬೇಡಿಕೆಯು ಅನೌಪಚಾರಿಕ ದುಡಿಮೆಯ ವ್ಯಾಪಕತೆ, ಅನೌಪಚಾರಿಕ ದುಡಿಮೆದಾರರ ಸುಲಭ ಭೇದ್ಯ ಸ್ಥಾನದ ವರ್ಧನೆ (ಏರುವಿಕೆ), ನಿಯಮಿತ ಉದ್ಯೋಗದ ಮಾಹಿತೀಕರಣದ ಏರಿಕೆ ಮತ್ತು ದುಡಿಮೆಯೊಂದಿಗೆ ಸರ್ಕಾರ ತನ್ನ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಾಂದ್ರತೆಯನ್ನು ಪರಿತ್ಯಾಗಗೊಳಿಸಿರುವುದು ಚರ್ಚಾಸ್ಪದವಾಗಿದೆ. ಈ ಹಕ್ಕನ್ನು ಈಡೇರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಕರ್ತವ್ಯನಿರತ ಸರಕಾರ ತನಗೆ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಕ್ರೋಢೀಕರಿಸಬೇಕು; ಆರೋಗ್ಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಖಾಸಗೀಕರಣ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗೆ ತಡೆಯೊಡ್ಡಬೇಕು; ನಿರ್ಧಾರ ಕೈಗೊಳ್ಳುವ ಕಾರ್ಯಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿ ದಲಿತರು, ಆದಿವಾಸಿಗಳು ಮತ್ತು ಮಹಿಳೆಯರು ಇರುವಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು; ಸರಕಾರ, ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳುವ ತ್ರಿಗುಣಾತ್ಮಕ ಸಂರಚನೆಯನ್ನು ಅಲಕ್ಷಿಸಬಾರದು ಮತ್ತು ಕೊನೆಯದಾಗಿ, ಈ ಹಕ್ಕುಗಳ ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಶಾಸನಬದ್ಧ ಮಂಡಲಿಯ ಬೆಂಬಲವಿಲ್ಲದೆ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸಬಾರದು ಎಂಬುದಾಗಿ ಈ ಹಕ್ಕುಗಳ ಪ್ರತಿಪಾದಕರು ತಿಳಿಸುತ್ತಾರೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವ್ಯಾಪಕ ಕಾನೂನಿನ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರ ಜಾಣತನದಿಂದ ಆಟವಾಡುತ್ತಿರುವಂತೆ ಭಾಸವಾಗುತ್ತದೆ. ೨೦೦೨ರ ದುಡಿಮೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಎರಡನೇ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಆಯೋಗದ ಪ್ರಸ್ತಾಪದೊಂದಿಗೆ ಇದು ಪ್ರಾರಂಭಗೊಂಡು, ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಅನೇಕ ವಿಧೇಯಕಗಳ ಸರಣಿ ಪ್ರಸ್ತಾಪಗಳು ಮತ್ತು ಪರಿಷ್ಕರಣಗಳಲ್ಲಿ ಮುಂದುವರಿಯುತ್ತಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಮತ್ತು ಇತರ ನಾಗರಿಕ ಸಮಾಜ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಕಟು ವಿರೋಧದ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಸೆಪ್ಟೆಂಬರ್ ೨೦, ೨೦೦೭ರಲ್ಲಿ ಲೋಕಸಭೆಯ ಸಭಾಧ್ಯಕ್ಷರು ಸುಧಾಕರ ರೆಡ್ಡಿ ಅಧ್ಯಕ್ಷರಾಗಿದ್ದ ದುಡಿಮೆಯ ಸ್ಥಾಯಿಸಮಿತಿಯ ಮುಂದೆ "ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯ ವಿಧೇಯಕ, ೨೦೦೭"ನ್ನು ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಸುಧಾಕರ್ ಸಮಿತಿಯು ನವೆಂಬರ್, ೨೦೦೭ರಲ್ಲಿ ತನ್ನ ವರದಿಯನ್ನು ಒಪ್ಪಿಸಿದರೂ ಕೂಡಾ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಂತ್ರಾಲಯವು ಇದುವರೆಗೆ ಇದನ್ನು ಕಾರ್ಯಗತಗೊಳಿಸಿಲ್ಲ. ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣ ಈ ವಿಚಾರವನ್ನು ಅವರು ಗಂಭೀರವಾಗಿ

ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳದೇ ಇರಬಹುದು ಅಥವಾ ಸರಕಾರದ ಕರ್ತವ್ಯಲೋಪ ಮೌನವೂ ಆಗಿರಬಹುದು (ತೆಹೆಲ್ಕ ಪತ್ರಿಕೆ ೨೦೦೮: ಎಪ್ರಿಲ್೨೬).

ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆ ಎನ್ನುವ ಪದವನ್ನು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ವ್ಯಾಪಕ ಅರ್ಥದಲ್ಲಿ ಬಳಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ವಿಷಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಎಲ್ಲಾ ಕ್ರಮಗಳು ಅಂದರೆ ತಡೆಯುವಿಕೆ, ವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ರಕ್ಷಣಾಕ್ರಮಗಳು ಇರಬಹುದಾಗಿದೆ. ಇವು ಶಾಸನಬದ್ಧ, ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಅಥವಾ ಖಾಸಗೀ ಕ್ರಮಗಳಾಗಿರಬಹುದು. ಈ ಪದ ಸಾಮಾಜಿಕ ವಿಮೆ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಹಾಯ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಸುರಕ್ಷತೆ ಮತ್ತು ಇತರ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ.

ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಗಳ ಬಹುತೇಕ ದುಡಿಮೆವರ್ಗದವರು, ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಕೃಷಿವಲಯದವರು ಈಗ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂರಕ್ಷಣಾ ಕಾನೂನುಗಳಲ್ಲಿರುವ ರಕ್ಷಣಾಕ್ರಮಗಳಿಂದ ವಂಚಿತರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಕ್ಷಾಮ, ಪ್ರವಾಹ, ಫಸಲು ವೈಫಲ್ಯ, ಸೋಂಕು ರೋಗಗಳು ಮತ್ತು ಸಾಕಿದ ಪಶುಪಕ್ಷಿಗಳ ನಷ್ಟ ಇತ್ಯಾದಿಗಳಿಂದ ಬಳಲುತ್ತಿರುವ ಸಣ್ಣ ಹಾಗೂ ಅಂಚಿನ ರೈತರಿಗೆ ಕೃಷಿ, ಪಶುಪಾಲನೆ ಇತ್ಯಾದಿ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಗಳಿಕೆಯನ್ನು ನೀಡತಕ್ಕಂತಹ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ಸ್ವರೂಪದ ಅಲ್ಪಪ್ರಮಾಣದ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಹಾಯದ ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ಜೊತೆಗೆ ಬೀಜಗಳು ಮತ್ತು ಕೀಟನಾಶಕಗಳ ಪೂರೈಕೆ ಮತ್ತು ನೀರಾವರಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಅವರಿಗೆ ಒದಗಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದ ಇತರ ಮೂಲಭೂತ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯ ಅಗತ್ಯಗಳೆಂದರೆ ಆರೋಗ್ಯ ಕಾಳಜಿ. ಯಾಕೆಂದರೆ ಇವರು ಅನೇಕ ರೋಗಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಬಲಿಯಾಗುವವರಾಗಿದ್ದಾರೆ (ನಾಡಗೌಡರ್ ೨೦೦೨: ೧೯೩).

ವೇತನ ಸುರಕ್ಷತೆ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯ ಮೂಲಧಾತುವಾಗಿರುವ ಆಹಾರ, ನೀರು, ಆರೋಗ್ಯಕಾಳಜಿ, ಆಶ್ರಯ ಮತ್ತು ಶಿಕ್ಷಣ ಇವುಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಉತ್ಪಾದಕರ ಮೂಲ ಹಕ್ಕುಗಳಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕಾಗಿದೆ. ಇವರು ಪ್ರಜೆಗಳಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲ, ರಾಷ್ಟ್ರದ ಸಂಪತ್ತಿಗೆ ಮುಖ್ಯದೇಣಿಗೆ ನೀಡುವವರೂ ಆಗಿದ್ದಾರೆ. ಇಂದಿನ ದಿನ ಈ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಪಡೆಯದಿದ್ದರೂ ಕೂಡಾ ಅವರು ತಮ್ಮ ದುಡಿಮೆ, ಕೌಶಲ್ಯ ಮತ್ತು ಉದ್ಯಮಶೀಲತೆಯನ್ನು ಆರ್ಥಿಕತೆಗೆ ನೀಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಒಂದು ವೇಳೆ ಈ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಅವರು ಹೊಂದಿದರೆ ಅವರ ಉತ್ಪಾದಕತೆ ಮತ್ತು ಕೊಳ್ಳುವ ಅಧಿಕಾರ ವೃದ್ಧಿಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ದೇಶದ ಒಟ್ಟು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಉತ್ಪನ್ನಕ್ಕೆ ಅವರ ಪಾಲು ಸೇರಿಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ, ಆರ್ಥಿಕತೆ ಸುಭದ್ರಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಬಿಕ್ಕಟ್ಟುಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಲು ಸಹಾಯವಾಗುತ್ತದೆ (*ದ ಸೆಕೆಂಡ್ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಕಮಿಶನ್ ಆನ್ ಲೇಬರ್* ೨೦೦೨: ೭೪೧-೭೪೨).

೪.೧ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯ ವಿಸ್ತರಣೆಯಲ್ಲಿ ಇರುವ ಅಡ್ಡಿಗಳು

ಸಣ್ಣಪುಟ್ಟ ವ್ಯಾಪಾರೋದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಕ್ಕಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಲು ಇರುವ ಮುಖ್ಯ ಅಡ್ಡಿಗಳೆಂದರೆ ಅವರ ಗುರುತಿಸುವಿಕೆ ಮತ್ತು ನೋಂದಣಿಯ ಕುರಿತಾದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು. ಸಣ್ಣ ಕಸುಬುದಾರರು, ಮೀನುಗಾರರು, ಭೂರಹಿತ ಕೃಷಿಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಇತರ ಅರಕ್ಷಿತ ಗುಂಪುಗಳ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಇದು ಹೆಚ್ಚು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ. ಜೊತೆಗೆ ಉದಾರೀಕರಣ ಮತ್ತು ಜಾಗತೀಕರಣದ ನಿಯಮಗಳಿಂದಾಗಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿದೆ ಮತ್ತು ವಂಚಿತ ಸಮುದಾಯದ ವಾಚಿಕ ಬೇಡಿಕೆಯ (ಮಾತಿನಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಬೇಡಿಕೆಯನ್ನು ಮುಂದೊಡ್ಡುವ) ಕೊರತೆ ಕೂಡ ಇಲ್ಲಿದೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುರಿತಾದ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮಗಳಿಗೆ ಇರುವ ತಡೆಗಳೆಂದರೆ ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ದೇಣಿಗೆಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿದ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳಿಗೆ ತಡೆಯಾಗುವ ಉದ್ಯೋಗದಾತ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ನಡುವಿನ ಖಾಯಂ ಅಥವಾ ಸ್ಥಿರ ಸಂಯೋಜನೆಯ ಅನುಪಸ್ಥಿತಿ, ಕೆಳಮಟ್ಟದ ಮತ್ತು ಅಸ್ಥಿರ ವೇತನಗಳು (ಕೂಲಿ ಪಾವತಿ), ವರ್ಷಾವಧಿ ಕೆಲಸದ ಕೊರತೆ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದ ಹಂಗಾಮಿ (ತಾತ್ಕಾಲಿಕ) ಸ್ವರೂಪ. ಉದ್ಯೋಗ ತಾತ್ಕಾಲಿಕವಾಗಿದ್ದರೆ ಅನಾರೋಗ್ಯದ ರಜೆ (ರಜೆ ಕಾಯಿಲೆ), ಹೆರಿಗೆ ರಜೆಗಳು ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ದುಡಿಮೆದಾರರಿಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸಲು ಅಡ್ಡಿಯಾಗಿರುವ ಕೆಲವು ಮುಖ್ಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳೆಂದರೆ ಗ್ರಾಮೀಣ ಸಮುದಾಯಗಳ ದುರ್ಬಲ ಆರ್ಥಿಕ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ, ಸಂವಹನದ ಮೂಲಭೂತ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು, ಅನಕ್ಷರತೆ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಸುರಕ್ಷತಾ ಕ್ರಮಗಳ ಕುರಿತು ತಿಳಿವಳಿಕೆಯ ಕೊರತೆ, ವೇತನ ನಿರ್ಧಾರದಲ್ಲಿರುವ ಕಷ್ಟಗಳು ಇತ್ಯಾದಿ (ಗುಪ್ತಾ ೨೦೦೭: ೬೨).

೪.೨ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆ ಕುರಿತಾದ ಕಾನೂನುಗಳು

ಕೇಂದ್ರ ಸರಕಾರವು ಕಳೆದ ಹಲವು ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ದುಡಿಮೆದಾರರಿಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ನೀಡುವ ಸಲುವಾಗಿ ಅನೇಕ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೆತ್ತಿಕೊಂಡಿದೆ. ಹಾಗಿದ್ದರೂ, ಕಾನೂನು ಬೆಂಬಲಿತ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಹಕ್ಕುಗಳು ಬಹುತೇಕವಾಗಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಲ್ಲುತ್ತವೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕಾನೂನು ಬೆಂಬಲಿತ ಹಕ್ಕುಗಳು ಕೆಲವು ಉದ್ಯೋಗಗಳ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಸೀಮಿತವಾಗಿವೆ. ಸುಮಾರು ೧೫ ಮಿಲಿಯ ಕಾರ್ಮಿಕರು (ಕೇಂದ್ರ ಸರಕಾರದ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಯ ಫಲಾನುಭವಿಗಳು ಸುಮಾರು ೫ ಮಿಲಿಯವಾದರೆ, ಉಳಿದವರು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳ ಫಲಾನುಭವಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ) ಇದರ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ಬರುತ್ತಾರೆ. ಸುಮಾರು ಆರು ಮಿಲಿಯ ಜನರು ಫಲಾನುಭವಿಗಳಾಗಿರುವ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ವೃದ್ಧಾಪ್ಯ ವೇತನ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆ (ನ್ಯಾಶನಲ್ ಓಲ್ಡ್ ಏಜ್ ಪೆನ್ಷನ್ ಸ್ಕೀಮ್ – ಎನ್‌ಓಎಪಿಎಸ್) ಯನ್ನು ಕೂಡಾ ಇದಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಓಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ರಕ್ಷಣೆಯ ಭದ್ರತೆಯ

ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳ ಒಟ್ಟು ಫಲಾನುಭವಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ೨೧ ಮಿಲಿಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಇದು ೨೦೦೦ ಇಸವಿಯಲ್ಲಿ ೩೬.೨ ಮಿಲಿಯದಷ್ಟು ಇದ್ದಂತಹ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆಯ ಶೇಕಡಾ ೬ಕ್ಕೆ ಸರಿಸಮವಾಗುತ್ತದೆ.

ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿರುವ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸುರಕ್ಷತೆಯ ಭದ್ರತಾ ಮಾದರಿಗಳೆಂದರೆ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ನಿಧಿಗಳು. ಲಾಕ್ಷಣಿಕವಾಗಿ ಈ ಮಾದರಿಯು ತ್ರಿಗುಣಾತ್ಮಕವಾಗಿದೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ದುಡಿಮೆದಾರರ, ಉದ್ಯೋಗದಾತರ (ಗುರುತಿಸಬಹುದಾದ ಕಡೆಗಳಲ್ಲಿ) ಮತ್ತು ಸರಕಾರದ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು ಇರುತ್ತಾರೆ. ಸರಕಾರ ನೇಮಿಸಿದ ಮಂಡಲಿಯು ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ನಿಧಿಯ ಉಸ್ತುವಾರಿಯನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಇದರ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕ ಮಂಡಲಿಯು ಸರಕಾರಿ ಅಧಿಕಾರದ್ದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ನಿಧಿಗೆ ದೇಣಿಗೆಯನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ, ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಂದ (ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಉಪಕರದ ಮೂಲಕ) ಮತ್ತು ಬಹಳಷ್ಟು ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಸರಕಾರದಿಂದ ಪಡೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ. ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯ ಅನುಕೂಲಗಳನ್ನು ನಿಧಿಗಳ ಉದ್ಯೋಗಿ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ನಿಧಿಯ ಮಾದರಿಯಿಂದ ಹೊರತಾಗಿ, ಕೇಂದ್ರ ಸರಕಾರ ಕೆಲವು ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ವಲಯದ ವಿಮಾ ಕಂಪೆನಿಗಳ ಮೂಲಕ ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ತಂದಿದೆ. ಇನ್ನು ಕೆಲವನ್ನು ಬೇರೆಬೇರೆ ಇಲಾಖೆಗಳ ಮೂಲಕ ನೇರವಾಗಿ ಜಾರಿಗೆ ತರಲಾಗಿದೆ. ಬಹುತೇಕ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಅನುಕೂಲಗಳು ಜೀವವಿಮೆ (ಸಹಜ ಸಾವು ಅಥವಾ ಅಪಘಾತದಿಂದ ಸಂಭವಿಸಿದರೆ), ಅಂಗವಿಕಲತೆಗೆ ಪರಿಹಾರ ಮತ್ತು ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಕೆಲಮಟ್ಟಿಗಿನ ಸಹಾಯಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ (ಕಾರ್ಮಿಕ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗ ಮಂತ್ರಾಲಯ: ವಾರ್ಷಿಕ ವರದಿ ೨೦೦೭-೦೮).

ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರಿಗೆ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಕರ್ನಾಟಕ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾಯಿದೆ, ೨೦೦೨ರ ಕೆಳಗೆ ಕರ್ನಾಟಕ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಮಂಡಲಿಯನ್ನು ರಚಿಸಲಾಯಿತು. ಇದು ವಿಶೇಷ ಅನುಸೂಚಿಯ ಕೆಳಗೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗದ ೬೮ ವಿಭಾಗಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ಕೃಷಿ, ತೋಟಗಾರಿಕೆ, ಪುಷ್ಪಕೃಷಿ, ರೇಶ್ಮೆಕೃಷಿ ಮತ್ತು ಅಡಿಕೆ ವ್ಯವಸಾಯದ ದುಡಿಮೆ ಸೇರುತ್ತದೆ. ಬೀಡಿ, ಬಂದರು ಮತ್ತು ಗಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಈ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಯ ಅನುಕೂಲಗಳಿಗೆ ಅರ್ಹತೆಯನ್ನು ಪಡೆದಿಲ್ಲ. ಈ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾಗುವ ಎಲ್ಲಾ ಅನುಕೂಲಗಳು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಉದ್ದೇಶಗಳಿಗೆ ನೀಡಲಾಗುವ ಆರ್ಥಿಕ ಸಹಾಯದ ರೂಪದಲ್ಲಿವೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸಹಾಯದ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಕನ್ನಡಕಗಳು, ಕಿವಿ ಕೇಳಿಸದವರು ಬಳಸುವ ಉಪಕರಣಗಳು ಮತ್ತು ಅಂಗವಿಕಲರಿಗೆ ಕೃತಕ ಅಂಗಗಳ ಖರೀದಿಗೆ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಗರ್ಭಿಣಿ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ, ಅಪಘಾತಕ್ಕೀಡಾದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ, ಮೃತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಂತ್ಯವಿಧಿಯನ್ನು ನೆರವೇರಿಸಲು ಅವರ ಕುಟುಂಬಗಳಿಗೆ, ಅಂಗವಿಕಲ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಗಾಲಿ ಕುರ್ಚಿಗಳ ಪೂರೈಕೆಗೆ ಆರ್ಥಿಕ ಸಹಾಯವನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಸ್ವಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ಎಂಟು ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕಿಂತ ಮೇಲಿನ ತರಗತಿಗಳಲ್ಲಿ ಕಲಿಯುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮಕ್ಕಳ ವಿದ್ಯಾಭ್ಯಾಸಕ್ಕಾಗಿ ಧನ ಸಹಾಯವನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಕಳೆದ ಅನೇಕ ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ದುಡಿಮೆಗಾರರ ಮಟ್ಟದ ಕುರಿತಾಗಿ ಅನೇಕ ಆಯೋಗಗಳು ಮತ್ತು ಅಧ್ಯಯನ ಗುಂಪುಗಳು ಅಧ್ಯಯನವನ್ನು ನಡೆಸಿವೆ. ಈ ಎಲ್ಲಾ ಅಧ್ಯಯನಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ದುರವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಅನಾವರಣಗೊಳಿಸಿವೆ ಮತ್ತು ಇವರ ದುಡಿಮೆಗೆ ರಕ್ಷಣೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಅನೇಕ ವ್ಯಾಪಕ ಸುಧಾರಣಾಕ್ರಮಗಳಿಗೆ ಕರೆ ನೀಡಿವೆ. ೧೯೯೯ರಲ್ಲಿ ಸ್ಥಾಪಿಸಲಾದ ಎರಡನೆಯ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಯೋಗ ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡಿದ ಕರಾರುಗಳಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ರಕ್ಷಣಾ ಮಸೂದೆಯು ಸೇರುತ್ತದೆ. ಕೇಂದ್ರ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಂತ್ರಿಯ ಅಧ್ಯಕ್ಷತೆಯಲ್ಲಿ ೨೦೦೨ರಲ್ಲಿ ನವದೆಹಲಿಯಲ್ಲಿ ನಡೆದ ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮ್ಮೇಳನದ ೩೮ನೇ ಅಧಿವೇಶನದಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯಕ್ಕಾಗಿ ವ್ಯಾಪಕ ಮಸೂದೆಯನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಬೇಕೆಂಬ ಪ್ರಸ್ತಾಪದ ಕುರಿತು ಚರ್ಚೆಯನ್ನು ನಡೆಸಲಾಯಿತು. ಇದರ ಫಲವಾಗಿ ಸರಕಾರ 'ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆ'ಗೆ ಸಮ್ಮತಿಯನ್ನು ನೀಡಿತು. ಪ್ರಾಯೋಗಿಕ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಇದನ್ನು ೫೦ ಜಿಲ್ಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಲಾಯಿತು. ಆಗ ಪ್ರಧಾನ ಮಂತ್ರಿಯಾಗಿದ್ದ ಶ್ರೀ ಅಟಲ್ ಬಿಹಾರಿ ವಾಜಪೇಯಿ ಅವರು ೨೨.೨.೨೦೦೪ರಂದು ಉತ್ತರ ಪ್ರದೇಶದ ಲಕ್ನೋದಲ್ಲಿ ಈ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗೆ ಆರಂಭ ನೀಡಿದ್ದರು. ಈ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಯು ದುಡಿಮೆದಾರರ ಮೂರು ಮೂಲಭೂತ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳಿಗೆ ಅವಕಾಶ ನೀಡುವುದು; ಅವುಗಳೆಂದರೆ ವೃದ್ಧಾಪ್ಯ ವೇತನ, ವೈಯುಕ್ತಿಕ ಅಪಘಾತ ವಿಮೆ ಮತ್ತು ವೈದ್ಯಕೀಯ ವಿಮೆ. ಈ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಯು ವೇತನ/ಕೂಲಿ/ವರಮಾನದ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಮಾಸಿಕ ರೂ ೬೫೦೦/- ಅಥವಾ ಇದಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಪಡೆಯುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗೆ ಲಭ್ಯವಿದೆ (ಬಿಗ್ಗೆರಿ ೨೦೦೯: ೫೫ ಮತ್ತು ರಾವ್ ೨೦೦೯: ೧೯-೨೦). ಇದಕ್ಕೆ ಅನ್ವಯಿಸುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ 'ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಸೂದೆ, ೨೦೦೩'ರ ಕರಡನ್ನು ರಚಿಸಲಾಯಿತು. ಈ ಉದ್ದೇಶಿತ ಮಸೂದೆಯು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಉದ್ಯೋಗ ಮತ್ತು ಸೇವಾಸ್ಥಿತಿಗಳನ್ನು ನಿಯಮಿತಗೊಳಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಅವರ ರಕ್ಷಣೆ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆ, ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಅವಕಾಶ ನೀಡುವ ಗ್ರಹಿಕೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ.

ಯುಪಿಎ ಸರಕಾರದ ಕನಿಷ್ಟ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದ ಪ್ರಕಾರ ಸರಕಾರವು ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆ, ಆರೋಗ್ಯ ವಿಮೆ ಮತ್ತು ಇತರ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳ ಮೂಲಕ ಎಲ್ಲಾ ನೌಕರರು ಕಲ್ಯಾಣ ಮತ್ತು ಕ್ಷೇಮವನ್ನು ಹೊಂದುವುದಕ್ಕೆ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಇದು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ನೌಕರರಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ. ಇದಕ್ಕನುಗುಣವಾಗಿ ಸೆಪ್ಟೆಂಬರ್ ೨೦, ೨೦೦೪ರಲ್ಲಿ ಸರಕಾರವು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಕಮಿಶನ್ ಫಾರ್

ಎಂಟರ್‌ಪ್ರೈಸಸ್ ಇನ್ ದಿ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್ (ಎನ್‌ಸಿಇಯುಎಸ್) ಸ್ಥಾಪಿಸಿದೆ. ಇದರ ಅಧ್ಯಕ್ಷರಾಗಿದ್ದವರು ಪ್ರೊಫೆಸರ್ ಅರ್ಜುನ್ ಸೇನ್‌ಗುಪ್ತ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ನೌಕರರ ಬದುಕಿನ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳ ಸುಧಾರಣೆ ಮತ್ತು ಕನಿಷ್ಟ ಉದ್ಯೋಗ ಪರಿಸರವನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ತಕ್ಷಣ ಕ್ರಮ ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕೆಂದು ಈ ಆಯೋಗ ಕರೆನೀಡಿದೆ. ಆದುದರಿಂದ ಅಸಂಘಟಿತ ಕೃಷಿ ಮತ್ತು ಕೃಷಿಯೇತರ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕನಿಷ್ಟ ಉದ್ಯೋಗ ಸ್ಥಿತಿಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಕನಿಷ್ಟ ಮಟ್ಟದ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ನೀಡತಕ್ಕಂತಹ ಎರಡು ವ್ಯಾಪಕ ಮಸೂದೆಗಳನ್ನು ಆಯೋಗ ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಿದೆ. ಜೊತೆಗೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬದುಕು ಸುಧಾರಣೆಗೊಳ್ಳಲು ಅನೇಕ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಿದೆ.

ಈ ಆಯೋಗವು ಭಾರತದ ಅಸಂಘಟಿತ/ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಲಯದ ಕುರಿತು ಪುನರ್ಪರಿಶೀಲನೆಯನ್ನು ನಡೆಸಬೇಕಾಗಿದೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ಗಮನಿಸಬೇಕಾದ ಅಂಶಗಳೆಂದರೆ– ಕೈಗಾರಿಕೋದ್ಯಮದ ಸ್ವರೂಪ, ಅದರ ಗಾತ್ರ, ವ್ಯಾಪಕತೆ ಮತ್ತು ಸಾಧ್ಯತೆ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದ ಪ್ರಾಧಾನ್ಯ; ಸಣ್ಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ತಮ್ಮ ವ್ಯವಹಾರವನ್ನು ನಡೆಸಲು ಇರುವಂತಹ ಮುಕ್ತಸ್ಥಿತಿ, ಕಚ್ಚಾಮಾಲು, ಆರ್ಥಿಕತೆ, ಕೌಶಲ್ಯ, ಉದ್ಯೋಗಶೀಲ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ, ಉದ್ಯಮದ ಮೂಲಭೂತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳು, ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಇತ್ಯಾದಿಗಳ ಪ್ರವೇಶಾಧಿಕಾರ, ಇವುಗಳನ್ನು ಸುಲಭವಾಗಿ ಪಡೆಯುವಂತಾಗಲು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಬೆಂಬಲ ಮತ್ತು ಸಂಯೋಜನೆಯನ್ನು ಹೊಂದಲು ಸೂಕ್ತಕ್ರಮಗಳು; ಅನೌಪಚಾರಿಕ/ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಬೆಳವಣಿಗೆ, ಉದ್ಯೋಗ, ಆಮದುಗಳು ಮತ್ತು ವೃದ್ಧಿಗಳನ್ನು ನಿರ್ಣಯಿಸತಕ್ಕಂತಹ ನ್ಯಾಯ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯನೀತಿಯ ವಾತಾವರಣದ ಸೂಚನೆ; ಅನೌಪಚಾರಿಕ/ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗ ಉತ್ಪಾದನೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಇರುವ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ಪರಿಶೀಲನೆ ಮತ್ತು ಇವುಗಳ ಮರುರಚನೆಗೆ ಸುಧಾರಣಾ ಸೂಚನೆಗಳ ನೀಡುವಿಕೆ; ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಅವಕಾಶ ನೀಡತಕ್ಕಂತಹ ಪರಿವರ್ತಕ ಕಾನೂನು ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಸಾಧನಗಳ ಗುರುತಿಸುವಿಕೆ; ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗ ಮತ್ತು ನಿರುದ್ಯೋಗವನ್ನು ಅಂದಾಜಿಸಲು ಈಗಾಗಲೇ ಇರತಕ್ಕಂತಹ ಕ್ರಮಗಳ ಪುನರ್‌ಪರಿಶೀಲನೆ ಮತ್ತು ೧೯೯೦ರಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದ ಬೆಳವಣಿಗೆ ದರದಲ್ಲಿ ಸ್ಥಗಿತತೆ ಉಂಟಾಗಲು ಕಾರಣವೇನೆಂಬುದನ್ನು ಪರೀಕ್ಷಿಸುವುದು; ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಲಯವನ್ನು ಕೇಂದ್ರವಾಗಿರಿಸಿಕೊಂಡು ಉದ್ಯೋಗ ತಂತ್ರವೊಂದರ ಧಾತುಗಳನ್ನು ಸೂಚಿಸುವುದು; ಕೈಗಾರಿಕೆ ಮತ್ತು ಸೇವೆಗಳ ಬೆಳವಣಿಗೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವ ಅಗತ್ಯಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಉತ್ಪಾದನೆ ಮತ್ತು ಸ್ಪರ್ಧಾತ್ಮಕತೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು ಹಾಗೂ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಪುನರ್‌ಪರಿಶೀಲನೆ ಮತ್ತು ಅವರನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸಲು ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಶಿಫಾರಸುಗಳನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುವುದು ಇತ್ಯಾದಿ ಕಾರಣಗಳಿಗಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಅಂತರ್ಗತಗೊಳಿಸಿರುವ ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳ ಪುನರ್‌ಪರಿಶೀಲನೆಯನ್ನು ನಡೆಸುವುದು.

ಆಯೋಗವು ತನ್ನ ಉದ್ದೇಶಿತ ಕ್ರಮಗಳ ಪೂರ್ವನಿಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಮಗ್ನವಾಗಿರುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ಎರಡನೇ ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸುಗಳ ಫಲಿತವಾಗಿರುವ ಭಾರತ ಸರಕಾರದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗ ಮಂತ್ರಾಲಯ ಸಿದ್ಧಗೊಳಿಸಿದಂತಹ ವೃದ್ಧಾಪ್ಯ ವೇತನ, ವೈದ್ಯಕೀಯ ವಿಮೆ ಮತ್ತು ವೈಯುಕ್ತಿಕ ಅಪಘಾತ ವಿಮೆಯಂತಹ ಮೂರು ಅನುಕೂಲತೆಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುವ 'ದಿ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಸ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಬಿಲ್, ೨೦೦೪' ಶೀರ್ಷಿಕೆಯ ಕರಡು ಮಸೂದೆಯನ್ನು ವಿಮರ್ಶೆ ಮತ್ತು ಪುನರ್‌ಪರಿಶೀಲನೆಯ ಸಾಧ್ಯತೆಗಾಗಿ ಈ ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ಕಳುಹಿಸಿಕೊಡಲಾಯಿತು. ಆಯೋಗದ ವರದಿಯ ಎರಡನೇ ಭಾಗದಲ್ಲಿ ಈ ಪುನರ್‌ಪರಿಶೀಲಿತ 'ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಮಸೂದೆ, ೨೦೦೬' ಇದೆ.

ದೇಶದ ಮೂವತ್ತು ಕೋಟಿ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರಿಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಯುಪಿಎ ಸರಕಾರದ ಮಹತ್ವಾಕಾಂಕ್ಷೆಯ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಯು ಸೂಕ್ತ ತಿದ್ದುಪಡಿಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿ ಮುಂದುವರಿಯಬಹುದೆಂದು ಪ್ರಧಾನ ಮಂತ್ರಿಗಳಿಂದ ನೇಮಕಗೊಂಡ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳ ಸಮಿತಿ ಒಪ್ಪಿಗೆ ನೀಡುವುದರೊಂದಿಗೆ ಪ್ರಮುಖ ಅಡ್ಡಿ ನಿವಾರಣೆಗೊಂಡಂತಾಯಿತು. ಈ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗೆ ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡಿದವರು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಕಮಿಶನ್ ಫಾರ್ ಎಂಟರ್‌ಪ್ರೈಸಸ್ (ಇಂಡಿಯನ್ ಎಕ್ಸ್‌ಪ್ರೆಸ್ ೨೦೦೬: ಅಕ್ಟೋಬರ್ ೩೧).

೨೦೦೬ರಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಕಮಿಶನ್ ಫಾರ್ ಎಂಟರ್‌ಪ್ರೈಸಸ್ ಅವರ ಶಿಫಾರಸಿನ ಅನ್ವಯ ಯುಪಿಎ ಸರಕಾರವು ಜೀವವಿಮೆ, ಆರೋಗ್ಯ ವಿಮೆ ಮತ್ತು ವೃದ್ಧಾಪ್ಯ ವೇತನದ ಮುಂದುವರಿಕೆಯ ಮೂಲಕ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸಿತು. ಬಡತನದ ರೇಖೆಯಿಂದ ಕೆಳಗಿನ ವಿಭಾಗದ ಕುಟುಂಬಗಳ ಪರಿಮಿತಿಗೆ ಇದನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಲಾಗಿತ್ತು (ರಾವ್ ೨೦೦೯: ೧೯–೨೦).

ಇಡೀ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಹದಿನೆಂಟು ವರ್ಷ ತುಂಬಿದ ಅಸಂಘಟಿತ ನೌಕರರೆಲ್ಲರಿಗೂ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆ ಮತ್ತು ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಅಧಿನಿಯಮ 'ದಿ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಸ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಸೋಶಿಯಲ್ ಸೆಕ್ಯುರಿಟಿ ಬಿಲ್, ೨೦೦೫' ಈ ಅಧಿನಿಯಮದ ಕೆಳಗೆ ಗೊತ್ತುಪಡಿಸಿದ ಶುಲ್ಕವನ್ನು ಪಾವತಿಸಿ ಸದಸ್ಯರು ನೋಂದಣಿ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಸದಸ್ಯನಿಗೆ/ಸದಸ್ಯಳಿಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯ ಅನನ್ಯ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಮತ್ತು ಗುರುತು ಪತ್ರವನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಇಲ್ಲಿ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳೆಂದರೆ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಕಾಳಜಿ ಅಥವಾ ಅನಾರೋಗ್ಯ ಸಂದರ್ಭದ ಸೌಕರ್ಯಗಳು, ಕೆಲಸದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಗಾಯಗೊಂಡರೆ ಸೌಕರ್ಯ, ಪ್ರಸೂತಿ ಸೌಲಭ್ಯ, ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವೂ ಸೇರಿದಂತೆ ವೃದ್ಧಾಪ್ಯ ಸೌಕರ್ಯ, ಬದುಕಿ ಉಳಿದವರಿಗೆ (ಉತ್ತರ ಜೀವಿಗಳು) ಸೌಕರ್ಯ, ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಬದುಕಿಗಾಗಿ ಅವಲಂಬಿಸಿರುವ ಪ್ರಾಕೃತಿಕ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಸಂರಕ್ಷಣೆ, ವಸತಿ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳು, ಶಿಕ್ಷಣ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳು

ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಥವಾ ಅವರ ಕುಟುಂಬದ ಬದುಕಿನ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ವಿಧದ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳು.

ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ವೇತನದ ೧೦೦ ದುಡಿಮೆ ದಿನಗಳನ್ನು 'ದಿ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಎಂಪ್ಲೈಮೆಂಟ್ ಗ್ಯಾರಂಟಿ ಆಕ್ಟ್, ೨೦೦೫' ಒದಗಿಸಿದೆ (ಮೆರ್‌ಹೊತ್ರ ೨೦೦೮: ೭). ಕೆಲಸಗಾರರ ನಷ್ಟ ಪರಿಹಾರ ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೨೩, ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನ ನಿಯಮ, ೧೯೪೮, ಪ್ರಸೂತಿ ಸೌಕರ್ಯ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೬೧, ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ (ನಿಯಮಿತತೆ ಮತ್ತು ನಿರ್ಮೂಲನ) ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೭೦, ಕಟ್ಟಡ ಮತ್ತು ಇತರ ನಿರ್ಮಾಣ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೯೬ ಕಟ್ಟಡ ಮತ್ತು ಇತರ ನಿರ್ಮಾಣ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಲ್ಯಾಣ ಉಪಕರ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೯೬, ಇತ್ಯಾದಿ ಕಾಯಿದೆಗಳು ಪ್ರತ್ಯಕ್ಷವಾಗಿ ಅಥವಾ ಪರೋಕ್ಷವಾಗಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ನೌಕರರಿಗೆ ಕೂಡಾ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತವೆ. ಕಾಯಿದೆಯು ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ನಿಯಮಿತಗೊಳಿಸುವಿಕೆಗೆ ಮತ್ತು ಸೇವಾ ಷರತ್ತುಗಳ ಒದಗಿಸುವಿಕೆಗೆ ಅವಕಾಶ ನೀಡುತ್ತದೆ. ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ನಿಧಿಯನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸುವ ಮೂಲಕ ನಿರ್ಮಾಣ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸುರಕ್ಷತೆ, ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ (ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಲೇಬರ್/ವಾರ್ಷಿಕ ವರದಿ ೨೦೦೪-೨೦೦೫: ಅಧ್ಯಾಯ ೮).

ಕಾಯಿದೆಯ ಕೆಲವು ಭಾಗಗಳು ಹೆಚ್ಚು ಸಾಮಾನ್ಯ ರೀತಿಯದ್ದಾಗಿದ್ದು ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಅನ್ವಯಿಸುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಇರುವುದನ್ನು ಗಮನಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೨೬, ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನ ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೪೮, ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆ (ನಿಯಮಿತತೆ ಮತ್ತು ನಿರ್ಮೂಲನ) ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೭೦, ಕೆಲಸಗಾರ ನಷ್ಟ ಪರಿಹಾರ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೨೩ ಮತ್ತು ವೇತನ ನೀಡುವ ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೩೬, ಇತ್ಯಾದಿ ಇದಕ್ಕೆ ಉದಾಹರಣೆಗಳು. ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಔದ್ಯೋಗಿಕ ವಿವಾದಗಳ ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೪೭, ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಿಗಾಗಿ ಇದ್ದರೂ, ನ್ಯಾಯಾಧೀಶರು ಮಾಡಿರತಕ್ಕಂತಹ ಕಾಯಿದೆಯಿಂದಾಗಿ ಈಗ ಇದು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯಕ್ಕೆ ಕೂಡಾ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ.

ಮೇಲೆ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿರುವ ಕಾನೂನುಗಳೊಂದಿಗೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕೆಲವು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ವಿಭಾಗಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುವ ವಿಶೇಷ ವಿಭಾಗೀಯ ಕಾನೂನುಗಳು ಕೂಡಾ ಇವೆ. ಅವುಗಳು ಕಟ್ಟಡ ಮತ್ತು ನಿರ್ಮಾಣ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೯೬, ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆ (ನಿರ್ಮೂಲನ) ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೭೬, ಹಡಗು ಕಟ್ಟೆ ಕೆಲಸಗಾರರ ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೮೬, ನೆಡುತೋಪು (ಪ್ಲಾಂಟೇಶನ್) ಕಾರ್ಮಿಕ ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೫೧, ಮೋಟಾರು ಸಾರಿಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರ ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೬೧, ಬೀಡಿ ಮತ್ತು ಸಿಗಾರ್ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೬೬, ಮಕ್ಕಳ ಕಾರ್ಮಿಕ (ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ನಿಯಮಿತಗೊಳಿಸುವಿಕೆ) ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೮೬, ಮತ್ತು ಗಣಿ ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೫೨. ವಿಶಾಲಾರ್ಥದಲ್ಲಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಈ ವಿಭಾಗೀಯ ಕಾನೂನುಗಳು ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆಯಂತಹ ಅಸಹನೀಯ ರೂಢಿಗಳನ್ನು ನಿಷೇಧಿಸುವ ಅಥವಾ ಪ್ರತಿಬಂಧಿಸುವ ಉದ್ದೇಶದ್ದಾಗಿವೆ ಅಥವಾ ಶೋಷಣಾ ರೀತಿಯದ್ದಾಗಿರುವ ದುಡಿಮೆ

ಅವಧಿಯನ್ನು ನಿಯಮಿತಗೊಳಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಸೇವಾ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಬೆಂಬಲ ನೀಡುತ್ತವೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಬಹುಪಾಲು ಕಾಯಿದೆಗಳು ಸ್ವಯಂ ಉದ್ಯೋಗದ ದುಡಿಮೆಗಳನ್ನು ತಲುಪುವುದಿಲ್ಲ. ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಅನ್ವಯಿಸುವ ಕಾಯಿದೆಗಳೆಂದರೆ ಸಮಾನ ವೇತನ ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೭೬ ಮತ್ತು ಜೀತದಾಳು ದುಡಿಮೆಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ನಿರ್ಮೂಲನ ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೭೬. ಆದರೆ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆ ವಲಯದಲ್ಲಿರುವ ಕೆಲವರನ್ನು ಮಾತ್ರ ತಲುಪುವ ಕಾಯಿದೆಗಳೆಂದರೆ ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನ ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೪೮, ಮಕ್ಕಳ ದುಡಿಮೆ (ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಬಂಧನೆ) ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೮೬, ಅಪಾಯಕಾರಿ ಯಂತ್ರಗಳ ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೮೩, ಮೋಟಾರು ವಾಹನ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೬೧, ಅಂತರ್‌ರಾಜ್ಯದ ವಲಸಿಗ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೭೯ ಅಥವಾ ದೈಹಿಕ ಶ್ರಮದ ಜಾಡಮಾಲಿ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೯೩. ಇದರಲ್ಲಿ ಒಂದು ಉದಾಹರಣೆಯನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದಾದರೆ, ಅಂತರ್‌ರಾಜ್ಯದ ವಲಸೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಧಿನಿಯಮವು ವಲಸಿಗ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ರಕ್ಷಣೆಯನ್ನು ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ. 'ಯಾಕೆಂದರೆ ಅವರ ವಲಸೆಯು ಸ್ವ-ಇಚ್ಛೆಯಿಂದ ಕೈಗೊಂಡದ್ದಾಗಿದೆ'. ಇದೇ ರೀತಿ ಬೀಡಿ ಮತ್ತು ಸಿಗಾರ ದುಡಿಮೆಯ ಉದಾಹರಣೆಯನ್ನು ಕೂಡಾ ನೋಡಬಹುದಾಗಿದೆ (ಸಮದ್ದಾರ್ ೨೦೦೯: ೩೯).

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ನೀಡುವ ಅನೇಕ ಮಾದರಿಗಳು ಇವೆ. ಇವುಗಳಲ್ಲಿ ಕೇಂದ್ರೀಯ ಹೂಡಿಕೆಯ ಸಾಮಾಜಿಕ ನೆರವಿನ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು, ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರಕಾರಗಳ ಮತ್ತು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಕರ್ತತ್ವಶಕ್ತಿಯಿಂದ ಒದಗಿಸಲ್ಪಡುವ ಕಲ್ಯಾಣ ನಿಧಿಗಳ ಮೂಲಕ ನಡೆಯತಕ್ಕಂತಹ ಸಾಮಾಜಿಕ ವಿಮಾ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳು, ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ನೆರವು. ಕೇಂದ್ರೀಯ ಹೂಡಿಕೆಯ ಸಾಮಾಜಿಕ ನೆರವಿನ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಗುರಿಯಾಗಿರಿಸಿ ಬಡತನ ನಿರ್ಮೂಲನಗೊಳಿಸುವ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಾದ ಸ್ವರ್ಣಜಯಂತಿ ಗ್ರಾಮ ಸ್ವರೋಜಗಾರ್ ಯೋಜನಾ, ಜವಾಹರ್ ಗ್ರಾಮ ಸಮೃದ್ಧಿ ಯೋಜನಾ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗ ಆಶ್ವಾಸನೆಯ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆ ಇವೆ. ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಾಮಾಜಿಕ ನೆರವಿನ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದಲ್ಲಿ (ಎನ್‌ಎಸ್‌ಎಪಿ) ವೃದ್ದಾಪ್ಯ ವೇತನ, ಕುಟುಂಬ ಸೌಕರ್ಯ ಮತ್ತು ಪ್ರಸೂತಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳು ಇವೆ. ಇವು ಬಡತನದ ರೇಖೆಯ ಕೆಳಗಿರುವ ಜನರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸುವ ನೆಲೆಯದ್ದಾಗಿವೆ.

ಸಾಮಾಜಿಕ ವಿಮಾ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳಲ್ಲಿ ಭಾರತಿಯ ಜೀವವಿಮಾ ನಿಗಮದ ಮೂಲಕ ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರಕಾರಗಳು ದುರ್ಬಲ ವರ್ಗಗಳಿಗಾಗಿ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದ ಅನೇಕ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳು ಇವೆ. ಅಂಗಡಿಗಳು ಮತ್ತು ವಾಣಿಜ್ಯ ಸಂಕೀರ್ಣಗಳ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ಇತರ ದುರ್ಬಲ ವರ್ಗಗಳಿಗಾಗಿ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳು ಇವೆ. 'ಜನ್‌ಶ್ರಿ' ಬಿಮಾ ಯೋಜನಾ' ಎನ್ನುವುದು ಗುಂಪು ವಿಮಾ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಯಾಗಿದೆ. ಇದು ಸಹಜವಾಗಿ/ಅಪಘಾತದಿಂದ ಸಾವಿಗೀಡಾದವರು, ಅಪಘಾತದಿಂದ ಭಾಗಶಃ ಅಥವಾ ಖಾಯಂ

ಅಂಗವಿಕಲತೆ ಹೊಂದಿದವರು, ಬಡತನದ ರೇಖೆಯ ಕೆಳಗಿರುವವರು ಮತ್ತು ಅಂಚಿನಿಂದ ಮೇಲೆ ಇರುವವರು ಈ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಸೇರಿಕೊಳ್ಳಲು ಅರ್ಹರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಕೃಷಿ ಭೂರಹಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಾಗಿ ಇರುವ ಇನ್ನೊಂದು ಗುಂಪು ವಿಮಾ ಕಾರ್ಯ ಯೋಜನೆಯೆಂದರೆ 'ಕೃಷಿ ಶ್ರಮಿಕ ಸುರಕ್ಷಾ ಯೋಜನಾ–೨೦೦೧'. ಇದನ್ನು ಜುಲೈ, ೨೦೦೧ರಲ್ಲಿ ಜಾರಿಗೆ ತರಲಾಯಿತು. ಇದರಲ್ಲಿ ಹಣವನ್ನು ಹಿಂದೆ ಪಡೆಯುವ ಸೌಲಭ್ಯದೊಂದಿಗೆ ನಿವೃತ್ತಿವೇತನ ಮತ್ತು ವಿಮೆ ಕೂಡಾ ಇದೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ಫಲಾನುಭವಿಗಳು ನೀಡಬೇಕಾಗಿರುವುದು ದಿನಕ್ಕೆ ಒಂದು ರೂಪಾಯಿ ಮತ್ತು ಸರಕಾರದ ದೇಣಿಗೆ ದಿನಕ್ಕೆ ಎರಡು ರೂಪಾಯಿ.

ಎಲ್ಲಾ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳಿಗೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಅಧಿನಿಯಮ ೨೦೦೭ ಶಾಸನಬದ್ಧ ಬೆಂಬಲವನ್ನು ನೀಡುತ್ತದೆ. ಇದರಲ್ಲಿ 'ಆಮ್ ಆದ್ಮಿ ಬಿಮಾ ಯೋಜನಾ', ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ವೃದ್ಧಾಪ್ಯ ವೇತನ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆ ಮತ್ತು ಆರೋಗ್ಯ ವಿಮಾ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆ ಇವೆ. ಬಡತನದ ರೇಖೆಯ ಕೆಳಗೆ ೬೫ ವರ್ಷಕ್ಕಿಂತಲೂ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟು ವಯಸ್ಸಾಗಿರುವ ಎಲ್ಲರಿಗೂ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ವೃದ್ಧಾಪ್ಯ ವೇತನ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಯನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಮಾಸಿಕ ರೂ ೨೦೦/–ನ್ನು ವೃದ್ಧಾಪ್ಯ ವೇತನವಾಗಿ ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿದೆ, ಜೊತೆಗೆ ರಾಜ್ಯ ಸರಕಾರ ರೂಪಾಯಿ ೨೦೦/–ನ್ನು ಈ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗೆ ಸೇರಿಸುವಂತೆ ಕೋರಲಾಗಿದೆ. ದೇಶದಲ್ಲಿರುವ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದ ಎಲ್ಲಾ ಭೂರಹಿತ ಕುಟುಂಬಗಳಿಗೆ 'ಆಮ್ ಆದ್ಮಿ ಬಿಮಾ ಯೋಜನ'ದ ಕೆಳಗೆ ಜೀವವಿಮೆ ಮತ್ತು ಅಂಗವಿಕಲತೆ ವಿಮೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಅನೇಕ ಕೆಳಹಂತದ ವೇತನ ಗುಂಪುಗಳು, ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಕಿರು ಮತ್ತು ಸೂಕ್ಷ್ಮ ಕೈಗಾರಿಕೊದ್ಯಮಗಳು, ನೇಯ್ಗೆಯವರು, ಕರಕುಶಲಕರ್ಮಿಗಳು, ಕಸಬುದಾರರು, ಇತ್ಯಾದಿ ಬಡಜನರ ಉತ್ಪಾದನೆ ಮತ್ತು ವರಮಾನಗಳು ವೃದ್ಧಿಗೊಳ್ಳಲು ಅವರ ಬದುಕಿಗೆ ಆಧಾರವಾಗುವ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಹನ್ನೊಂದನೆಯ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಹಮ್ಮಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಆದರೆ ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಕೆಳಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ಈ ಅಸಂಘಟಿತ ವಿಭಾಗಗಳ ಕುರಿತಾಗಿ ಕಾಳಜಿ ವ್ಯಕ್ತಗೊಳ್ಳದಿರುವುದು ಈ ರೀತಿಯ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು ವಿಫಲಗೊಳ್ಳಲು ಕಾರಣವಾಗಿವೆ. ಇತ್ತೀಚೆಗೆ ದೇಶದ ವಿವಿಧ ಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ ನೇಕಾರರು ಆತ್ಮಹತ್ಯೆ ಮಾಡುತ್ತಿರುವುದು ಇಂತಹ ಕಾಳಜಿಯ ಕೊರತೆಯನ್ನು ಎದ್ದು ಕಾಣಿಸುತ್ತಿದೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಕೆಲವು ಪ್ರಮುಖ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳೆಂದರೆ ಇಂಟ್‌ಗ್ರೇಟೆಡ್ ರೂರಲ್ ಡೆವಲಪ್‌ಮೆಂಟ್ ಪ್ರೊಗ್ರಾಮ್ ಮತ್ತು ೧೯೯೫ರಲ್ಲಿ ಅಸ್ತಿತ್ವಕ್ಕೆ ಬಂದಿರುವ ರೂರಲ್ ಗ್ರೂಪ್ ಲೈಫ್ ಇನ್ಶೂರೆನ್ಸ್ ಸ್ಕೀಮ್. ಗ್ರಾಮೀಣ ಗುಂಪು ಜೀವವಿಮಾ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ೨೦–೬೦ರ ವಯೋಮಾನ ಗುಂಪಿನವರಿಗೆ ವಾರ್ಷಿಕ ಕಂತು ೫೦ ರೂಪಾಯಿ, ಒಟ್ಟು ವಿಮಾ ಮೊತ್ತ ಐದು ಸಾವಿರ ರೂಪಾಯಿ. ಭಾರತದ ಎಲ್ಲಾ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿರುವ ಮತ್ತೊಂದು ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮವೆಂದರೆ ವೃದ್ಧಾಪ್ಯ ವೇತನ. ಅನುಸೂಚಿತ ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಮೀರಿರದ ಜನರಿಗೆ

ಪ್ರತಿತಿಂಗಳು ೫೦ ರೂಪಾಯಿಯಿಂದ ೧೦೦ ರೂಪಾಯಿಯವರೆಗೆ ವೃದ್ಧಾಪ್ಯ ವೇತನವನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಭಾರತೀಯ ಜೀವವಿಮಾ ನಿಗಮವು ಸಹಕಾರಿ ಸಂಘಗಳು, ವ್ಯಾಪಾರ ಅಥವಾ ಉದ್ಯೋಗ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಸದಸ್ಯರಿಗಾಗಿ ಅನೇಕ ರೀತಿಯ ಗುಂಪು ವಿಮಾ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಉಳಿತಾಯ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಿದೆ. ಜೂನ್ ೧೯೯೯ರಲ್ಲಿ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಲಾದ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕೃಷಿ ವಿಮಾ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಯು ಭೂಒಡೆತನ ಯಾವುದೇ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿರಲಿ ಮತ್ತು ಬೆಳೆಗಳು ಯಾವುದೇ ಇರಲಿ, ಇದು ಎಲ್ಲವನ್ನೂ ಒಳಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ವಿಮಾ ಕಂತು ತುಂಬ ಕಡಿಮೆ. ಜೊತೆಗೆ ವಿಮಾಕಂತಿನಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೫೦ರ ಸಬ್ಸಿಡಿ ಇರುತ್ತದೆ. ಇದು ಸಣ್ಣ ಮತ್ತು ಅಂಚಿನಲ್ಲಿರುವ ರೈತರಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ. ಚಂಡಮಾರುತ, ಪ್ರವಾಹ, ಅಲಿಕಲ್ಲು ಮಳೆ, ಭೂಕುಸಿತ ಇತ್ಯಾದಿ ವಿಪತ್ತುಗಳಿಂದಾಗಿ ಬೆಳೆ ನಾಶವಾದರೆ, ಇದರ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಅನುಭವಿಸಿದ ವ್ಯಕ್ತಿ ನಷ್ಟಭರ್ತಿ ದರದಲ್ಲಿ ವಿಮಾ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅರ್ಹನಾಗುತ್ತಾನೆ. ಈ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಯ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ಭಾರತೀಯ ಕೃಷಿ ನಿಗಮದಂತಹ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಸಂಸ್ಥೆ, ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಇಂಡಿಯನ್ ಅಗ್ರಿಕಲ್ಚರಲ್ ಇನ್ಶೂರೆನ್ಸ್ ಕಾರ್ಪರೇಶನ್ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ (ನಾಡಗೌಡರ್ ೨೦೦೨: ೧೯೬).

೧೮ ರಿಂದ ೬೦ ವರ್ಷ ವಯೋಮಾನದ ಎರವಲು ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ನೀಡುವ ಸಲುವಾಗಿ ಜುಲೈ, ೨೦೦೧ರಲ್ಲಿ ಜಾರಿಗೆ ಬಂದ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆ 'ಕೃಷಿ ಶ್ರಮಿಕ್ ಸಾಮಾಜಿಕ್ ಸುರಕ್ಷಾ ಯೋಜನಾ' (ತ್ಯಾಗಿ ೨೦೦೪: ೭೩೯).

ಭಾರತ ದೇಶದಲ್ಲಿ ಔಪಚಾರಿಕ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಹೊಂದದಿರುವ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪದಲ್ಲಿ ನಿಯಮಿತತೆಯನ್ನು ಹೊಂದದಿರುವ ಸುಮಾರು ಶೇಕಡಾ ತೊಂಭತ್ತರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕಲ್ಯಾಣವನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಜಾರಿಗೆ ಬಂದಿರುವ ಕಾಯಿದೆ 'ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಅಧಿನಿಯಮ ೨೦೦೭'. ಇದರಲ್ಲಿ ಜೀವವಿಮೆ, ಅಪಘಾತ ವಿಮೆ, ಆರೋಗ್ಯ ಸೌಕರ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ವೃದ್ಧಾಪ್ಯ ವೇತನ ಇದೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ 'ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಅಧಿನಿಯಮ, ೨೦೦೮'ನ್ನು ರೂಪಿಸಲಾಯಿತು. ಈ ಅಧಿನಿಯಮ ಜಾರಿಗೆ ಬಂದದ್ದು ಮೇ ೨೦೦೯ರಲ್ಲಿ. ಇದರಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು, ಸ್ವಯಂ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು, ಕೂಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಇವರ ನಿರ್ವಚನ ಮತ್ತು ನೊಂದಣಿಗೆ ಅವಕಾಶ ಕಲ್ಪಿಸಲಾಗಿದೆ. ಜೊತೆಗೆ ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯಸರಕಾರಗಳ ವಿಭಿನ್ನ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳು, ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಮಟ್ಟಗಳಲ್ಲಿ ಸಂವಿಧಾನಾತ್ಮಕ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಮಂಡಲಿಯ ಸ್ಥಾಪನೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಕೇಂದ್ರಗಳು ಇತ್ಯಾದಿಗಳ ರಚನೆಗೆ ಇಲ್ಲಿ ಅವಕಾಶವನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಲಾಗಿದೆ. ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳಲ್ಲಿ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳೆಂದರೆ ಜೀವದ ಮತ್ತು ಅಂಗವಿಕಲತೆಯ ರಕ್ಷಣೆ, ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಪ್ರಸೂತಿ ಅನುಕೂಲತೆಗಳು, ವೃದ್ಧಾಪ್ಯದ ರಕ್ಷಣೆ,

ಕ್ಷೇಮನಿಧಿ, ಉದ್ಯೋಗ ಹಾನಿ ಅನುಕೂಲತೆಗಳು, ವಸತಿ, ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳು, ಕುಶಲತೆಯ ಉನ್ನತೀಕರಣ, ಅಂತಿಮ ಸಂಸ್ಕಾರಕ್ಕೆ ನೆರವು ಮತ್ತು ವೃದ್ಧಾಶ್ರಮಗಳು. ಈ ಅಧಿನಿಯಮದ ಪ್ರಮುಖ ಲಕ್ಷಣಗಳಲ್ಲಿ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸುವುದು ಸೇರುತ್ತದೆ.

೪.೩ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಅಧಿನಿಯಮ, ೨೦೦೮ ಇದರ ನ್ಯೂನತೆಗಳು

ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಶಾಸನಬದ್ಧಗೊಳಿಸಿದ್ದಕ್ಕಾಗಿ ಈ ಅಧಿನಿಯಮವು ಸ್ವಾಗತಾರ್ಹವಾಗಿದೆ. ಆದರೆ ಆಯೋಗ ಸೂಚಿಸಿದ ಒಟ್ಟು ಶಿಫಾರಸುಗಳಲ್ಲಿ ಇಲ್ಲಿ ಸ್ವೀಕೃತವಾಗಿರುವುದು ಕಾರ್ಮಿಕರ ನೋಂದಣಿ ಮತ್ತು ಅವರಿಗೆ ಗುರುತಿನ ಚೀಟಿಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು ಮಾತ್ರ. ಗುರುತಿನ ಚೀಟಿಯನ್ನು ಅದ್ವಿತೀಯ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಸಂಖ್ಯೆಯೊಂದಿಗೆ 'ಸ್ಮಾರ್ಟ್ ಕಾರ್ಡ್' ರೂಪದಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಆದರೆ ಈ ಅಧಿನಿಯಮವು ಈಗ ಇರುವ ಸ್ವರೂಪದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅವರ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ವಿಫಲವಾಗಿದೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ನೌಕರರ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರಕಾರಗಳು ಕೆಲವು ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಲು ಈ ಅಧಿನಿಯಮ ಅವಕಾಶವನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ. ನವೆಂಬರ್ ೧೯, ೨೦೦೭ರಲ್ಲಿ ಪ್ರಾರಂಭವಾದ ಇಂದಿರಾಗಾಂಧಿ ವೃದ್ಧಾಪ್ಯ ವೇತನ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಬಡತನದ ರೇಖೆಯ ಕೆಳಗಿರುವ ೬೫ ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ವಯಸ್ಸಾದ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರಿಗೂ, ಮಾಸಿಕ ತಲಾ ೨೦೦ ರೂಪಾಯಿ ವೇತನ ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ರಾಜ್ಯಗಳು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಕೇಂದ್ರ ಸರಕಾರದ ವತಿಯಿಂದ ಇದನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದ ಭೂರಹಿತ ಕುಟುಂಬಗಳ ೧೮-೫೯ ವಯೋಮಾನದವರಿಗೆ ಸಾವು ಅಥವಾ ಅಫಘಾತದ ಸಂದರ್ಭಗಳಿಗಾಗಿ 'ಆಮ್ ಆದ್ಮಿ ಬಿಮಾ ಯೋಜನೆ'ಯನ್ನು ೨ ಅಕ್ಟೋಬರ್, ೨೦೦೭ರಲ್ಲಿ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಲಾಯಿತು. ಇದರಲ್ಲಿ ಸಹಜ ಸಾವು ಸಂಭವಿಸಿದರೆ ೩೦,೦೦೦/- ರೂಪಾಯಿ ಮತ್ತು ಅಪಘಾತದಲ್ಲಿ ಸಾವು ಅಥವಾ ಖಾಯಂ ಅಂಗವಿಕಲತೆ ಉಂಟಾದರೆ ೭೦,೦೦೦ ಸಾವಿರ ರೂಪಾಯಿಗಳನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ೯ ರಿಂದ ೧೨ ರವರೆಗಿನ ತರಗತಿಗಳಲ್ಲಿ ಕಲಿಯುವ ಗರಿಷ್ಟ ಇಬ್ಬರು ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಪ್ರತಿ ಮೂರು ತಿಂಗಳಿಗೊಮ್ಮೆ ಮುನ್ನೂರು ರೂಪಾಯಿ ದರದಲ್ಲಿ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿವೇತನವನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸ್ವಾಸ್ಥ್ಯ ಬಿಮಾ ಯೋಜನೆ (ಆರ್‌ಎಸ್‌ಬಿವೈ) ಯಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಬಡತನದ ರೇಖೆಯ ಕೆಳಗಿರುವ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ (೫ ಮಂದಿಯ ಒಂದು ಘಟಕ) ೩೦,೦೦೦ ರೂಪಾಯಿಗಳ ಆರೋಗ್ಯ ವಿಮೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ೨೦೦೯-೧೦ರ ಅವಧಿಯೊಳಗೆ ಎಲ್ಲಾ ಬಿಪಿಎಲ್ ಕುಟುಂಬಗಳ ೬ ಕೋಟಿ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುವಂತೆ ಇದು ತನ್ನ ಗುರಿಯನ್ನು ಇಟ್ಟುಕೊಂಡಿದೆ. ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸ್ವಾಸ್ಥ್ಯ ಬಿಮಾ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ನಿರ್ಮಾಣ (ಕಾಮಗಾರಿ) ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೂಡಾ ವಿಸ್ತರಿಸಲಾಗಿದೆ.

೧೧, ಫೆಬ್ರವರಿ, ೨೦೦೯ರಲ್ಲಿ ೨೩.೧೦ ಲಕ್ಷ ಕುಟುಂಬಗಳಿಗೆ ಈ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸಲಾಗಿದ್ದು, ೧೧೫ ಲಕ್ಷಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಸ್ಮಾರ್ಟ್ ಕಾರ್ಡ್‌ಗಳನ್ನು ವಿತರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ಕಾರ್ಯ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಮಾರ್ಚ್, ೨೦೦೯ರೊಳಗೆ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸ್ವಾಸ್ಥ್ಯ ಬಿಮಾ ಯೋಜನೆ (ಆರ್‌ಎಸ್‌ಬಿವೈ) ಕೆಳಗೆ ೩೦ ಲಕ್ಷ ಕುಟುಂಬಗಳಿಗೆ ವಿಸ್ತರಿಸಲು ನಿರ್ಧರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಯನ್ನು ಕಟ್ಟಡ ಮತ್ತು ಇತರ ನಿರ್ಮಾಣ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಧಿನಿಯಮದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಬರುವ ಕಟ್ಟಡ ಮತ್ತು ಇತರ ನಿರ್ಮಾಣ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೂಡಾ ವಿಸ್ತರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಸೂತಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ಕೂಡಾ ಸೇರಿಸಲು ನಿರ್ಧರಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಈಗ ಕೇಳಲಾಗುವ ಪ್ರಶ್ನೆಯೇನೆಂದರೆ, ಈ ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳು ಈಗಾಗಲೇ ಇರುವಾಗ ಹೊಸ ಅಧಿನಿಯಮದ ಅಗತ್ಯವಾದರೂ ಏನಿದೆ? ಸಧ್ಯದ ಅಥವಾ ಭವಿಷ್ಯದ ಸರಕಾರಗಳು ಒಂದೇ ಒಂದು ಹೊಸ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಯನ್ನು ಕೂಡಾ ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ತರದ ಹಾಗೆ ಅಧ್ಯಾದೇಶವನ್ನು ಈ ಅಧಿನಿಯಮದಲ್ಲಿ ಸೂಚಿಸಿಲ್ಲ. ಹೀಗಾಗಿ ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನಿಜವಾದ ಅನುಕೂಲತೆಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಹಾದಿಯಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಹೊಸದನ್ನು ನಿರೀಕ್ಷಿಸುವ ಅವಕಾಶ ಇದರಲ್ಲಿ ಇಲ್ಲ.

ಕನಿಷ್ಟ ಹಂತದ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಒದಗಿಸಬೇಕೆನ್ನುವ ದೃಷ್ಟಿಕೋನವನ್ನು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ದ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಕಮಿಶನ್ ಫಾರ್ ಎಂಟರ್‌ಪ್ರೈಸಸ್ ಇನ್ ದಿ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್ (೨೦೦೭) ಹೊಂದಿದೆ. ಇದನ್ನು ಅಧಿನಿಯಮದ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಶಾಸನಬದ್ಧಗೊಳಿಸಬೇಕಾಗಿತ್ತು ಯಾಕೆಂದರೆ ಇದರಿಂದ ದೇಶದ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಪ್ರಜೆ ಕೆಲವು ಮೂಲಭೂತ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುವುದು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಅಧಿನಿಯಮದಲ್ಲಿ ಈಗ ಇರುವ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳು ಬಡತನದ ರೇಖೆಯ ಕೆಳಗಿರುವ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಮಾತ್ರವೇ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತವೆ.

ಇವತ್ತಿನ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ, ದುಡಿಮೆ ಕ್ಷೇತ್ರದ ವೃತ್ತಿ ಮತ್ತು ಕೌಶಲ್ಯವನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿ ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನವನ್ನು ರಾಜ್ಯ ಸರಕಾರ ನಿಗದಿಪಡಿಸುತ್ತದೆ. ಕಾಲಾನುಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನವನ್ನು ಪುನರ್‌ಪರಿಶೀಲಿಸುವುದಾಗಲೀ, ಯಾವುದೇ ಗಂಭೀರ ರೀತಿಯ ಅಲ್ಪಮೊತ್ತವನ್ನು ನೀಡುವ ಕುರಿತಾಗಿಯಾಗಲೀ ರಾಜ್ಯ ಸರಕಾರ ಕಾರ್ಯವೆಸಗಿಲ್ಲ. ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನದಂತಹ ನಿರ್ಣಾಯಕ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಅಧಿನಿಯಮ ಮೌನವಾಗಿದೆ.

ಈ ನ್ಯೂನತೆಗಳನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಂತ್ರಿಗಳು ಹಲವು ದಶಕಗಳಿಂದ ಸಂಸತ್ತಿನ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಅಧಿವೇಶನದಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನ ಅಧಿನಿಯಮದ ತಿದ್ದುಪಡಿ ನಡೆಸಬೇಕೆಂಬ ಅಗತ್ಯವನ್ನು ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಆದರೆ ಇದು ಪರಂಪರಾಗತ ಹಳಸಲು ಪುರಾಣವಾಗಿಯೇ ಉಳಿದಿದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ, ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನ ಅಧಿನಿಯಮ ಜಾರಿಗೆ ಬಂದು ಶಿಲ ವರ್ಷಗಳು ಕಳೆದ ಬಳಿಕ, ೨೦೧೦ರಲ್ಲಿ ಜಾರಿಗೆ ಬಂದ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಗ್ರಾಮೀಣ ಉದ್ಯೋಗ ಖಾತರಿ ಅಧಿನಿಯಮ (ನ್ಯಾಶನಲ್ ರೂರಲ್ ಎಂಪ್ಲೈಮೆಂಟ್ ಗ್ಯಾರಂಟಿ ಆಕ್ಟ್) ವನ್ನು

ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಲು ರೂಪಿಸಲಾದ ಸಂಸತ್ ಸಮಿತಿಯ ಪ್ರಕಾರ ರಾಜ್ಯದ ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನವು ನಾಗಾಲ್ಯಾಂಡ್‌ನಲ್ಲಿ ೨೫ ರೂಪಾಯಿ ಮತ್ತು ಕೇರಳ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ೧೩೪ ರೂಪಾಯಿಯಷ್ಟು ಕಡಿಮೆ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಇದೆ. ಈ ರೀತಿಯ ಭಯಾನಕ ಕೆಳಮಟ್ಟದ ದರದಲ್ಲಿ, ಕಾರ್ಮಿಕರು ವರ್ಷದ ૩೬೫ ದಿನಗಳ ಕಾಲ ದುಡಿಯುತ್ತಾ, ರಾಜ್ಯ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ವೇತನವನ್ನು ಪಡೆದು ಬಡವರಾಗಿಯೇ ಉಳಿಯುತ್ತಾರೆ (ಇಂಡಿಯಾ ಟುಗೆದರ್ ೨೦೦೬: ಫೆಬ್ರವರಿ ೬).

ಕೂಲಿ/ವೇತನ ನೀಡದಿರುವುದು, ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಮೊತ್ತ ನೀಡುವುದು, ವೇತನ ನೀಡುವುದರಲ್ಲಿ ವಿಳಂಬ, ವೇತನ ತಾರತಮ್ಯ ಇತ್ಯಾದಿ ತಪ್ಪುಕ್ರಮಗಳ ನಿಯಂತ್ರಣಕ್ಕಾಗಿ ಯಾವುದೇ ದಂಡನಾ ವಿಭಾಗಗಳು ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿ ಇಲ್ಲ. ವೇತನಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಸಾಮಾನ್ಯ ಲಕ್ಷಣವಾಗಿದೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಸಂರಚನೆಯೇ ಹೇಗಿದೆಯೆಂದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ವಲಸಿಗ ಮತ್ತು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಅಧಿಕಾರರಹಿತರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಇವರು ಅಸಂಘಟಿತರಾಗಿರುವುದು ಮತ್ತು ಇವರನ್ನು ಸಂಘಟಿಸಲು ಇರತಕ್ಕಂತಹ ಗಂಭೀರ ಸ್ವರೂಪದ ಸಂರಚನಾ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಸೂಚಿಸುವುದೇನೆಂದರೆ, ವೇತನಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಇವರಿಗೆ ಸರಕಾರದ ವಿಶೇಷ ರಕ್ಷಣೆಯ ಅಗತ್ಯವಿದೆ ಎಂಬುದಾಗಿ. ಒಬ್ಬ ಉದ್ಯೋಗಿಗೆ ತಾನು ಸಂಪಾದಿಸುವ ವೇತನ (ಇದು ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನ ಅಥವಾ ಉತ್ತಮ ವೇತನವಲ್ಲ, ಬದಲಾಗಿ ಗುತ್ತಿಗೆಯ ಭಾಗವಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗಿ ಕಷ್ಟಪಟ್ಟು ಸಂಪಾದಿಸಿದ ವೇತನ)ದ ಖಾತ್ರಿಯಿದ್ದರೆ ಮಾತ್ರ ಇತರ ಎಲ್ಲಾ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮಗಳು ಅರ್ಥ ಪಡೆಯುತ್ತವೆ. ನಿಯಮ ರೂಪಿಸುವವರ ಪ್ರಕಾರ ವೇತನ ನೀಡದಿರುವಿಕೆ ಮತ್ತು ವೇತನ ಪಾವತಿಯಲ್ಲಿ ಅತಿಯಾದ ವಿಳಂಬ ಅನಿಗ್ರಹಿತ ಕ್ರಮಗಳಾಗಿವೆ. ಉದ್ಯೋಗಿಗೆ ಹಕ್ಕಿನಿಂದ ಬರತಕ್ಕ ತನ್ನ ವೇತನ ಸಮಯಕ್ಕೆ ಸರಿಯಾಗಿ ಸಿಗುವುದೆಂಬ ಭರವಸೆಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆ ನೀಡಲಾರದು.

ಅವಕಾಶಗಳ ಕುರಿತು ಅಧಿನಿಯಮದಲ್ಲಿ ಅಳವಡಿಸಲಾದ ಅವ್ಯಾವಹಾರಿಕ ವಿಚಾರವೇನೆಂದರೆ ಸರಕಾರ ರೂಪಿಸಿದ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಯು ಅದರದೇ ಆದ ಕಾರ್ಯಗತಿಯನ್ನುಳ್ಳ ದೂರು ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ ಎನ್ನುವುದು. ಮಹಾರಾಷ್ಟ್ರದಲ್ಲಿ ನಿರಾಧಾರ್ ಯೋಜನೆಯ (ಜೀವನಾಧಾರವಿಲ್ಲದ ಜನರಿಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಹಾಯ ನೀಡುವಿಕೆ. ಇದರ ಫಲಾನುಭವಿಗಳಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚು) ಫಲಾನುಭವಿಗಳಾದ ಮಹಿಳೆಯರು ಸರಕಾರಿ ಕಚೇರಿಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಬ್ಯಾಂಕ್ ಹಾಗೂ ಅಂಚೆ ಕಚೇರಿಗಳಲ್ಲಿ ಕೂಡಾ ಭ್ರಷ್ಟಾಚಾರ, ವಿಳಂಬ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳದಂತಹ ಅನೇಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಇಂತಹ ವಿಚಾರಗಳ ಕುರಿತಾದ ದೂರುಗಳನ್ನು ಆಲಿಸಿ ಅಥವಾ ಅದನ್ನು ಉದ್ದೇಶಿಸಿ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಸೂಚಿಸ ತಕ್ಕಂತಹ ಯಾವುದೇ ಅಧಿಕೃತ ವಾದ (ನ್ಯಾಯ) ಸ್ಥಾನಗಳು ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿ ಇಲ್ಲ. ಭವಿಷ್ಯದಲ್ಲಿ ಸರಕಾರ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸುವುದರ ಮೂಲಕ ನೆರವು ನೀಡುತ್ತಿದ್ದೇವೆ ಎಂಬ ಭಾವನೆಯನ್ನು ತೊರೆದು, ಪ್ರಜಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅವರ ಹಕ್ಕನ್ನು ಕೊಡಿಸುವ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ನಡೆಸಿದರೆ ಮಾತ್ರವೇ ಗಂಭೀರವಾಗಿ ಈ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿದ

ಹಾಗಾಗುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ದೂರು ನೀಡುವಿಕೆಗೆ ಕಡಿಮೆ ವೆಚ್ಚದ, ತ್ವರಿತಗತಿಯ ಮತ್ತು ಸುಲಭದಲ್ಲಿ ನಿಲುಕುವಂತಹ ನ್ಯಾಯಸ್ಥಾನವನ್ನು ಈ ಅಧಿನಿಯಮ ದೊರಕಿಸಿಕೊಡಬಹುದೆಂಬ ನಿರೀಕ್ಷೆ ಇತ್ತು. ಆದರೆ ಈ ದಿಕ್ಕಿನಲ್ಲಿ ಅರ್ಧ ಮನಸ್ಸಿನ ಮತ್ತು ಸ್ವಯಂ ಸೋಲನ್ನು ಅನುಭವಿಸತಕ್ಕಂತಹ ಪ್ರಯತ್ನವಷ್ಟೇ ನಡೆದಿದೆ. ನಮ್ಮ ಸಂಸತ್ತಿನ ಸದಸ್ಯರು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಅಮಾನವೀಯ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸರ ಮತ್ತು ದೀರ್ಘಾವಧಿಯ ಕೆಲಸದ ಕುರಿತು ಅಲ್ಪ ಪ್ರಮಾಣದ ಕಾಳಜಿಯನ್ನು ಕೂಡಾ ಯಾಕೆ ತೋರಿಸುತ್ತಿಲ್ಲವೆನ್ನುವುದೇ ಅರ್ಥವಾಗುವುದಿಲ್ಲ.

ಜೋಡಿಯಾಗಿ ಕಾನೂನಿಗೆ ಮಾತು ಬರೆಸತಕ್ಕಂತಹ ಎರಡು ಸಂರಚನೆಗಳ ಸಂಪೂರ್ಣ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅಧಿನಿಯಮ ವಿಫಲವಾಗಿದೆ. ಈ ಎರಡು ರಚನೆಗಳೆಂದರೆ ೧. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸುಗಮ ಕೇಂದ್ರಗಳು (ಡಬ್ಲ್ಯೂಎಫ್‌ಸಿ) ಮತ್ತು ೨. ಪಂಚಾಯತ್ ರಾಜ್ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸುಗಮ ಕೇಂದ್ರಗಳಿಗೆ ಅರಿವನ್ನು ಮೂಡಿಸುವ ಮತ್ತು ಅರ್ಜಿಗಳ ವಿಲೇವಾರಿ ಕೆಲಸವನ್ನು ನೀಡಿ ಅದರ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸುವ ಬದಲಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನೋಂದಣಿ ಮತ್ತು ಸ್ಥಳೀಯ ಹಂತದಲ್ಲಿ ದಾಖಲೆಗಳನ್ನು ಕಾಪಾಡಿಕೊಂಡು ಬರುವ ಕೆಲಸವನ್ನು ನೀಡಬಹುದಿತ್ತು. ಡಬ್ಲ್ಯೂಎಫ್‌ಸಿಯನ್ನು ವಿಭಾಗೀಯ (ಬ್ಲಾಕ್) ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಸ್ಥಾಪಿಸಿ, ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅನುಕೂಲತೆಗಳನ್ನು ಇನ್ನೂ ಹತ್ತಿರದಿಂದ ಒದಗಿಸಲು ಗ್ರಾಮ ಪಂಚಾಯತ್‌ಗಳು ಅಥವಾ ಮುನ್ಸಿಪಲ್ ಸಂಸ್ಥೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಜೋಡಿಸಬಹುದಿತ್ತು. ಎಲ್ಲಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಆ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಪರವಾನಗಿ ಇರತಕ್ಕಂತಹ ದುಡಿಮೆ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರ ದಾಖಲೆಯನ್ನು ಇಟ್ಟುಕೊಳ್ಳುವ ಕೆಲಸವನ್ನಾದರೂ ವಹಿಸಿದ್ದರೆ, ಪರವಾನಗಿ ಇಲ್ಲದಿರುವ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರಿಂದ ನಡೆಯತಕ್ಕಂತ ಮಾನವ ದುರ್ವವ್ಯವಹಾರ (ಮನುಷ್ಯರ ಮಾರಾಟ) ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶೋಷಣೆಯನ್ನು ಎಷ್ಟೋ ಹಿಂದೆ ತಡೆ ಹಿಡಿಯಬಹುದಿತ್ತು. ಇದೇ ರೀತಿ, ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಹುಡುಕಿಕೊಂಡು ಹಳ್ಳಿಗಳಿಗೆ ಭೇಟಿ ನೀಡುವ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರ ಮತ್ತು ಆಯಾ ಹಳ್ಳಿಗಳನ್ನು ಬಿಟ್ಟು ಅದೇ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಅಥವಾ ಅದೇ ರಾಜ್ಯದ ಬೇರೆ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಥವಾ ಅಂತರ್‌ರಾಜ್ಯ ವಲಸಿಗ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುರಿತಾದ ದಾಖಲೆಗಳನ್ನು ಇಟ್ಟುಕೊಳ್ಳುವ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಗ್ರಾಮ ಪಂಚಾಯತಗಳಿಗೆ ಕೂಡಾ ಕೊಡಬಹುದು. ವಲಸಿಗ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಅಥವಾ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಶೋಷಣೆಗೆ, ದೌರ್ಜನ್ಯಕ್ಕೆ ಒಳಪಡಿಸಿದ ಅಥವಾ ವೇತನ ನೀಡದಿರುವ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಸಾಮಾನ್ಯ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲಿಗೂ ಹೋಗದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಇದ್ದರೆ ಅವರಿಗೆ ನೆರವು ನೀಡಲು ಡಬ್ಲ್ಯೂಬಿಸಿ ನಿರ್ಣಾಯಕ ಪಾತ್ರವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಬಹುದು.

ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುರಿತು ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಅವರಿಗೆ ನೀಡತಕ್ಕಂತಹ ಸಮಾನ ವೇತನ, ಉತ್ತಮ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸರ ಮತ್ತು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಶೋಷಣೆಯಿಂದ ರಕ್ಷಣೆ ಇತ್ಯಾದಿ ಕುರಿತಾಗಿ ಅಧಿನಿಯಮದಲ್ಲಿ ವಿಶೇಷ ಅವಕಾಶಗಳು ಯಾವುದೂ ಇಲ್ಲ. ಈಗ ಇರುವ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳು ಅವರು ತಾಯಿಯಾಗಿ ಅಥವಾ ವಿಧವೆಯರಾಗಿ ನಿರ್ವಹಿಸತಕ್ಕಂತಹ ಪಾತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸಲಾಗಿದೆ. ಆದರೆ ದುಡಿಮೆದಾರರಾಗಿ ಅವರ

ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸುವುದು ಹೆಚ್ಚು ಮುಖ್ಯವಾಗಿದೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ಕೇಂದ್ರವಾಗಿರಿಸಿಕೊಂಡಿರುವ ಶ್ರಮಶಕ್ತಿಯ ವರದಿ (೧೯೮೮)ಯಲ್ಲಿನ ಶಿಫಾರಸುಗಳನ್ನು ಈ ಕಾಯಿದೆಯಲ್ಲಿ ಪರಿಗಣಿಸಬಹುದಿತ್ತು. ಇದೇ ರೀತಿ, ವಿಶಾಖ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರಕಾರದ ನಡುವಿನ ವ್ಯಾಜ್ಯ (೧೯೯೭)ದಲ್ಲಿ ಸರ್ವೋಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯ ನೀಡಿದ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಕ ಸೂತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಲಾದ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸರದ ಲೈಂಗಿಕ ಶೋಷಣೆಯ ವಿಚಾರವು ಅಧಿನಿಯಮದಲ್ಲಿ ಸ್ಥಾನವನ್ನು ಪಡೆಯಬಹುದಿತ್ತು.

ಒಟ್ಟಾರೆ, ಅಧಿನಿಯಮದ ಭಾಷೆಯು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಾನ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ನೀಡುವುದಾಗಿರದೆ, ಸರಕಾರಿ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳಲ್ಲಿ ಅವರನ್ನು ಫಲಾನುಭವಿ ಮಟ್ಟಕ್ಕೆ ಸೀಮಿತಗೊಳಿಸುವುದಾಗಿದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಕೇಂದ್ರ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಮಂಡಲಿಗಳು ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಮಂಡಲಿಗಳು ಇವೆ. ಇವುಗಳಿಗೆ 'ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ವಿಭಿನ್ನ ವಿಭಾಗಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳುವ ಸರಕಾರಿ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಕೇಂದ್ರಕ್ಕೆ (ಅಥವಾ ರಾಜ್ಯಕ್ಕೆ) ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡುವ' ಮತ್ತು 'ಕೇಂದ್ರ ಅಥವಾ ರಾಜ್ಯ ಸರಕಾರಗಳ ಅಧಿಕಾರ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಇರತಕ್ಕಂತಹ ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳ ಮೇಲುಸ್ತುವಾರಿಯನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವ' ಅಧಿಕಾರ ಇರುವುದು. ಈ ಮಂಡಲಿಗಳನ್ನು ಇನ್ನೂ ಉತ್ತಮ ರೀತಿಯಿಂದ ಸಂಯೋಜಿಸಿ, ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ಇನ್ನಷ್ಟು ವಿಶೇಷ ರೀತಿಯಿಂದ ವಿವರವಾಗಿ ಪರಿಶೀಲಿಸುವ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ನೀಡಬೇಕೆನ್ನುವುದು ಎಲ್ಲರ ನಿರೀಕ್ಷೆಯಾಗಿದೆ (ಗೊಸ್ವಾಮಿ ೨೦೦೯: ೧೭-೧೮).

ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿನ ಉದ್ಯೋಗ ಅಸ್ಥಿರತೆ, ಶೋಷಣೆ ಮತ್ತು ಬಡತನವನ್ನು ಹೋಗಲಾಡಿಸಲು ಸರಕಾರ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಸೋತಿದೆ ಎಂಬುದು ಇತ್ತೀಚಿಗೆ ನವದೆಹಲಿಯಲ್ಲಿ ಆಯೋಜಿಸಲಾದ ರಾಜ್ಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಂತ್ರಿಗಳ ಅಧಿವೇಶನದಲ್ಲಿ ವ್ಯಕ್ತವಾಗಿದೆ. ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳ ಮೂಲಭೂತ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ತರುವಲ್ಲಿ ಅವರು ವಿಫಲರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯ ಮತ್ತು ರಾಷ್ಟ್ರಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಕುಶಲತೆಯನ್ನು ಬೆಳೆಸುವುದು ಕೂಡ ಸೇರಿದೆ. ಹಿಂದೆ ನಡೆದಿರತಕ್ಕಂತಹ ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಅಧಿವೇಶನಗಳಲ್ಲಿ ಕಾಳಜಿಯನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ್ದು ಮತ್ತು ಉತ್ತಮ ಉದ್ದೇಶದ ಮಾತುಗಳನ್ನು ಆಡಿದ್ದು ಬಿಟ್ಟರೆ, ಯಾವುದೇ ಪ್ರತ್ಯಕ್ಷ ಕಾರ್ಯಗಳು ನಡೆದಿಲ್ಲ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಹಕ್ಕುಗಳ ಉಲ್ಲಂಘನೆ, ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಅನ್ಯಾಯ ಮತ್ತು ಪಕ್ಷಪಾತದ ಸ್ಥಿತಿ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳ ನಿಗ್ರಹ, ಇವುಗಳನ್ನೆಲ್ಲ 'ಅನಿವಾರ್ಯ' ತೊಂದರೆಗಳೆಂದೂ, ಬದುಕಿನ ದುರದೃಷ್ಟಕಾರಿ ವಾಸ್ತವಗಳಾಗಿ ಇವು ಮುಂದುವರಿಯತಕ್ಕವು ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಇವು ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಕೊರತೆಯ ಫಲಗಳಲ್ಲ. ಬದಲಾಗಿ ಸರಕಾರದಲ್ಲಿನ ಆದ್ಯತೆಗಳ ಕೊರತೆ, ಕರ್ತವ್ಯಲೋಪ, ಅಸಡ್ಡೆ, ಮತ್ತು ತಾರತಮ್ಯ ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣಗಳಾಗಿವೆ. ಜೊತೆಗೆ ಈ

ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿರುವ ಇತರರು ಕೂಡಾ ಆರ್ಥಿಕ ಕುಸಿತದ ಈ ಕಾಲದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೆಳಗೆ ಅಥವಾ ಆಚೆಗೆ ತಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದಾರೆ.

ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಂತ್ರಿಗಳ ಅಧಿವೇಶನದ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಗುತ್ತಿಗೆ ಮತ್ತು ನಿರ್ಮಾಣ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಕೌಶಲ್ಯದ ಬೆಳವಣಿಗೆ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗ, ಎಂಪ್ಲಾಯಿಸ್ ಸ್ಟೇಟ್ ಇನ್ಶ್ಯೂರೆನ್ಸ್ ಕಾರ್ಪೊರೇಶನ್ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳು ಮತ್ತು ಬಾಲಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೇಲೆ ಕಾಣಬಹುದು. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗ ರಕ್ಷಣೆ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯ ವಿಚಾರಗಳು ಇನ್ನೂ ಎಟುಕದ ಅಂತರದಲ್ಲಿ ಉಳಿದಿದೆ.

ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಮಂಡಲಿಯ ಸಂವಿಧಾನದ ಹೊರತಾಗಿಯೂ ಯಾವುದೂ ಮುಂದುವರಿದಿಲ್ಲವೆಂಬ ಸತ್ಯವನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕ ಅಧಿವೇಶನ ತೋರಿಸಿಕೊಟ್ಟಿದೆ. ಈ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯ ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆ ನಿಜವಾದ ಅರ್ಥದಲ್ಲಿ ನಿರ್ಧಾರವಾಗಿಲ್ಲ. ಇದಕ್ಕೆ ಬದಲಾಗಿ ಮಂಡಲಿಯು ಅನೇಕ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಸೂಚಿಸುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಉಪ-ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸಿದೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನೋಂದಣಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಉಪಕ್ರಮವನ್ನು ಕೈಗೊಂಡಿಲ್ಲ. ಕಾನೂನಿನ ಪ್ರಕಾರ ರಾಜ್ಯ ಸರಕಾರಗಳು ನಿಯಮಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಬೇಕು, ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಮಂಡಲಿಯನ್ನು ರಚಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನೋಂದಾಯಿಸಬೇಕು. ಹಾಗಿದ್ದರೂ, ರಾಜ್ಯ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ವರದಿ ಮಾಡುವಂತಹದು ಯಾವುದೂ ಇಲ್ಲ. ಇದನ್ನು ಅಧಿವೇಶನ ವಿಸ್ತಾರವಾಗಿ ವರ್ಣಿಸಿದೆ. ಈ ಕುರಿತಾಗಿ ಗೌರವಾನ್ವಿತ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಂಂತ್ರಿಗಳು ರಾಜ್ಯದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಂತ್ರಿಗಳಿಗೆ ಪತ್ರ ಬರೆದಿದ್ದಾರೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯ ಅಧಿನಿಯಮ, ೨೦೦೮, ಇದರ ಪ್ರತಿ ಮತ್ತು ಈ ಅಧಿನಿಯಮದ ಕೆಳಗೆ ರೂಪಿಸಲಾದ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ರಾಜ್ಯ ಸರಕಾರಗಳಿಗೆ ಕಳುಹಿಸಿಕೊಡಲಾಗಿದೆ. ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಸರಕಾರಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಕಾರ್ಮಿಕ ವಿಭಾಗದ ಮೂಲಕ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನೋಂದಣಿ ಮತ್ತು ಅವರಿಗೆ ಗುರುತು ಚೀಟಿ ನೀಡುವ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ನಡೆಸಲಾಗಿದೆ. ಇದು ಇವತ್ತಿನವರೆಗೂ ಮುಂದುವರಿದು ಬಂದಿದೆ.

ಸರಕಾರದ ನಿರಾಸಕ್ತಿ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಎದ್ದು ಕಾಣುವಂತಿದೆ. ದೇಶದಲ್ಲಿರುವ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆಯ ಕುರಿತು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಂದಾಜು ಲಭ್ಯವಿಲ್ಲದಿದ್ದರೂ ಕೂಡಾ ಒಟ್ಟು ಹಂಗಾಮಿ ದುಡಿಮೆಬಲದಲ್ಲಿ ಅವರು ೧೩.೨.೬೮ ಮಿಲಿಯದಷ್ಟಿದ್ದಾರೆ (ಎನ್‌ಎಸ್‌ಎಸ್‌ಒ ದ ೬೧ನೇ ಸುತ್ತಿನ ಪ್ರಕಾರ, ೨೦೦೪-೦೫ರಲ್ಲಿ). ಇದರಲ್ಲಿರುವ ಉಳಿದ ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗಗಳೆಂದರೆ – ಬಿಡಿಗೂಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು (ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಗಂಟೆಗಳ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ನಿಯುಕ್ತರಾದವರು, ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಚಿಲ್ಲರೆ ದರದಲ್ಲಿ), ತಾತ್ಕಾಲಿಕ ಕಾರ್ಮಿಕರು (ನಿಶ್ಚಿತ ಅವಧಿಗೆ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸಿದ), ಬದ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು (ಬಟ್ಟೆ ಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ನಿಯಮಿತ ನೌಕರರ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿ ಬದಲಿ ನೌಕರರಾಗಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸಿಕೊಂಡವರು), ಅಭ್ಯಾಸಿಗಳು (ಅಪ್ರೆಂಟಿಸಸ್) ಇತ್ಯಾದಿ.

ಕೆಲ ಸಮಯದ ಹಿಂದೆ ೧೯೭೦ರ ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆ (ನಿಯಮಿತತೆ ಮತ್ತು ನಿರ್ಮೂಲನ) ಅಧಿನಿಯಮದಲ್ಲಿನ ಅವಕಾಶಗಳ ಪರಿಶೀಲನೆಗಾಗಿ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ರಕ್ಷಣೆಗೆ ತಿದ್ದುಪಡಿಗಳನ್ನು ಸೂಚಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಅಧಿವೇಶನ ಕಾರ್ಯಪಡೆಯೊಂದನ್ನು ನಿಯೋಜಿಸಿತ್ತು. ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಆರು ಸಭೆಗಳು ನಡೆದಿವೆ. ಆದರೆ ಭಿನ್ನಾಭಿಪ್ರಾಯಗಳಿಂದಾಗಿ ಒಮ್ಮತಕ್ಕೆ ಬರುವುದು ಸಾಧ್ಯವಾಗಿರಲಿಲ್ಲ. ಕಾರ್ಯಪಡೆ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಿದರೂ ಕೂಡಾ, ಇದಕ್ಕೆ ಪರಿಹಾರಗಳನ್ನು ಹುಡುಕಿಕೊಳ್ಳಲು ಯಾವುದೇ ಸುಳಿವನ್ನು ಇದು ಒದಗಿಸಿಲ್ಲ. ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿರುವ ಪ್ರಚಲಿತತೆ ಮತ್ತು ವ್ಯಾಪಕತೆಯ ಕುರಿತು ಈಗ ನಮ್ಮ ಸರಕಾರಗಳು ತಲೆಬಾಗಿವೆ. ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಜಾಗತಿಕ ಆರ್ಥಿಕ ವಾತಾವರಣದಲ್ಲಿ ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆ ನೆಲೆಗೊಳ್ಳುವ ಸೂಚನೆ ಹೆಚ್ಚು ಹೆಚ್ಚು ಗೋಚರಿಸುತ್ತಿದೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕ ಹಕ್ಕುಗಳ ಪರವಾಗಿ ಮತ್ತು ಅದರ ವಿಸ್ತರಣೆಗಾಗಿ ಇರುವ ವೇದಿಕೆಯೊಂದರಲ್ಲಿ ದುಡಿಮೆ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದ ಕೇಂದ್ರ ಮಂತ್ರಿಗಳಾದ ಮಲ್ಲಿಕಾರ್ಜುನ ಖರ್ಗೆ ಹಾಗೂ ರಾಜ್ಯ ಮಂತ್ರಿಯಾದ ಹರೀಶ್ ರಾವತ್, ಇವರಿಬ್ಬರೂ ತಮ್ಮ ಭಾಷಣದಲ್ಲಿ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಉಲ್ಲೇಖಿಸುವುದು ಅನಿವಾರ್ಯವಾಯಿತು.

ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಾಗಿ ಹುಟ್ಟಿಕೊಂಡ ಹೊಸ ವಿಚಾರ 'ಕುಶಲತೆ (ಕೌಶಲ್ಯ) ಬೆಳೆಸುವುದು' ಅಂದರೆ ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುವ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಮೈಗೂಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು. ಎನ್‌ಎಸ್‌ಎಸ್‌ಒದ ೬೧ನೇ ಸುತ್ತಿನ ಸಮೀಕ್ಷಾ ವರದಿಯ ಪ್ರಕಾರ ಪ್ರತಿವರ್ಷ ೧೨.೮ ಮಿಲಿಯ ಜನರು ದುಡಿಮೆಬಲಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚುವರಿಯಾಗಿ ಸೇರಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಆದರೆ, ಕುಶಲತೆಯನ್ನು ಬೆಳೆಸುವ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದ ಸಧ್ಯದ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವು, ವೃತ್ತಿಪರ ತರಬೇತಿ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ನಿರತವಾಗಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ಏಜೆನ್ಸಿಗಳನ್ನೂ ಒಳಗೊಂಡು ಸುಮಾರು ೩.೧ ಮಿಲಿಯದಷ್ಟು ಇದೆ. ಕಳೆದ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಾದರಿ ಸಮೀಕ್ಷೆಯ ಪ್ರಕಾರ, ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಬಲದಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೨ರಷ್ಟು ಮಂದಿ ಔಪಚಾರಿಕ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಮೂಲಕ ಮತ್ತು ಶೇಕಡಾ ೮ರಷ್ಟು ಮಂದಿ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಮೂಲಕ ವೃತ್ತಿಪರ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಪಡೆದಿದ್ದಾರೆ. ಕೈಗಾರೀಕೃತ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಈ ಪ್ರಮಾಣ ಶೇಕಡಾ ೬೦ ಮತ್ತು ಶೇಕಡಾ ೯೬ರ ನಡುವೆ ಇದೆ.

೨೦೨೨ನೇ ಇಸವಿಯೊಳಗೆ ೫೦೦ ಮಿಲಿಯ ಜನರನ್ನು ಕುಶಲರನ್ನಾಗಿ ಮಾಡುವುದು ಅಥವಾ ಅವರ ಕೌಶಲ್ಯವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದ ಸವಾಲನ್ನು ಭಾರತ ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ಹನ್ನೊಂದನೆಯ ಪಂಚವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆ ಮತ್ತು ಕುಶಲತೆಯನ್ನು ಬೆಳೆಸುವ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ನೀತಿಯಲ್ಲಿ ಗುರುತಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ಉಪಕ್ರಮಗಳು ಎಲ್ಲಾ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಬೇಡಿಕೆಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಆಧುನೀಕರಣಗೊಳಿಸುವ ಅಥವ ಉನ್ನತೀಕರಣಗೊಳಿಸುವ ವಿಶಾಲವಾದ ಹೊಸ ಕೌಶಲ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ಸಾರ್ವಜನಿಕ, ಖಾಸಗಿ ಮತ್ತು ಸಾರ್ವಜನಿಕ-ಖಾಸಗಿ ಪಾಲುಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಹೊಸ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು

ಸಾರ್ವಜನಿಕವಾಗಿ ಸ್ಥಾಪಿಸುವುದು, ಕುಶಲತೆಯನ್ನು ಬೆಳೆಸುವ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯಮಗಳನ್ನು ಸಮೀಪವರ್ತಿಯಾಗಿ ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ಆರ್ಥಿಕ ವಲಯದ ಎಲ್ಲಾ ವಿಭಾಗಗಳು ಒಳಗೊಳ್ಳುವಂತೆ ದೀರ್ಘಾವಧಿಯ ಮತ್ತು ಅಲ್ಪಾವಧಿಯ ಹದಪ್ರಮಾಣದ ಪಠ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸುವುದು, ಈಗ ಇರುವಂತಹ ಪ್ರಾಂಶುಪಾಲ ಮತ್ತು ಬೋಧಕರ ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆಗಳನ್ನು ತುಂಬಿಸುವುದು, ಕುಶಲತೆಯನ್ನು ಬೆಳೆಸುವ ಪ್ರಯತ್ನಗಳನ್ನು ಮೇಲ್ಮಟ್ಟಕ್ಕೇರಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಮಾಹಿತಿ ಮತ್ತು ಸಂವಹನ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದ ಸಾಧನಗಳನ್ನು ಬಳಸುವುದು, ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗ ವಿನಿಮಯ ಕೇಂದ್ರಗಳನ್ನು ಆಧುನೀಕರಿಸುವುದು ಇರುತ್ತದೆ.

ಆದರೆ ಕಾರ್ಯಗತವಾಗುವ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಇವು ಯಶಸ್ಸನ್ನು ಪಡೆಯುವುದಿಲ್ಲ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಈಗಾಗಲೇ ಇರುವಂತಹ ಐಟಿಐಗಳನ್ನು ಆಧುನೀಕರಿಸುವುದು ಅಥವಾ ಅದರ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಮೇಲಕ್ಕೇರಿಸುವ ಯೋಜನೆಯನ್ನೇ ನಾವು ನೋಡಬಹುದು. ೨೦೦೪-೦೫ರ ತಮ್ಮ ಬಜೆಟ್ ಬಾಷಣದಲ್ಲಿ ಕೇಂದ್ರ ವಿತ್ತ ಮಂತ್ರಿಯವರು ದೇಶದಲ್ಲಿರುವ ೫೦೦ ಐಟಿಐಗಳ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಏರಿಸುವ ಅನೇಕ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಘೋಷಿಸಿದ್ದರು. ನಂತರ, ಐಟಿಐಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ೧೦೦ಕ್ಕೆ ಇಳಿಯಿತು. ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಮಾರ್ಚ್, ೨೦೦೯ರಲ್ಲಿ ಇದಕ್ಕೆ ತೆರೆ ಎಳೆಯಲಾಯಿತು (ಕೊನೆಗೊಳಿಸಲಾಯಿತು). ಈ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗೆ ಮೀಸಲಿಟ್ಟ ಒಟ್ಟು ಹಣದಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯ ಸರಕಾರ ಬಳಸಿದ್ದು ಕೇವಲ ೪೦ ಶೇಕಡಾ ಮಾತ್ರ. ನಾವು ಉದ್ಯೋಗ ವಿನಿಮಯ ಕೇಂದ್ರಗಳನ್ನು ಆಧುನೀಕರಿಸುವ ತುರ್ತು ಅಗತ್ಯವನ್ನೇ ನೋಡೋಣ. ಪ್ರತಿಭೆಯನ್ನು ಗುರುತಿಸುವ ಉತ್ತಮ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ, ಉದ್ಯೋಗ ಸಮಾಲೋಚನೆ, ವೃತ್ತಿ ಸಂಬಂಧಿ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಹುಡುಕುವವರಿಗೆ ತರಬೇತಿ-ಸಂಬಂಧಿ ಮಾಹಿತಿ ನೀಡುವಿಕೆ ಅಥವಾ ಸಮಯಕ್ಕೆ ಸರಿಯಾದ ಮತ್ತು ನಂಬಲರ್ಹ ದುಡಿಮೆ ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ನೀಡುವುದು ಇತ್ಯಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಈ ಕೇಂದ್ರಗಳು ಅಳವಡಿಸಿಲ್ಲ. ಈ ಉದ್ಯೋಗ ವಿನಿಮಯ ಕೇಂದ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಹಲವಾರು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆಗಳು ಭರ್ತಿಗೊಳ್ಳದೆ ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಹಾಗೆಯೇ ಉಳಿದುಬಿಟ್ಟಿವೆ. ಉದ್ಯಮಗಳೊಂದಿಗೆ ಇವರ ಪರಸ್ಪರ ಸಂಪರ್ಕವು ನಿರುತ್ಸಾಹದಾಯಕವಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗ ಹೊಂದುವ ಇವರ ಯಶಸ್ಸಿನ ದರವು ಶೇಕಡಾ ೧೦ಕ್ಕಿಂತಲೂ ಕಡಿಮೆಯದ್ದಾಗಿದೆ.

ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಅಧಿವೇಶನ, ರಾಜ್ಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಂತ್ರಿಗಳ ಅಧಿವೇಶನ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸ್ಥಾಯಿ ಸಮಿತಿಗಳನ್ನು ರಚಿಸುವುದರ ಮೂಲಕ ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುರಿತು ದೇಶದ ಗಮನಕ್ಕೆ ಬಂದಿರುವ ವಿಚಾರವೇನೆಂದರೆ, ರಾಜ್ಯ ಸರಕಾರ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಒಟ್ಟು ಸೇರಿ ಗುಣಾತ್ಮಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿ ಮಾಡಿದರೆ ಮಾತ್ರ ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ದುಡಿಯುವ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ದುಡಿಯುವ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿನ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು, ಜೊತೆಗೆ ಸಂಘಟನೆ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿರೋಧ ತೋರುವ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುವುದು ಸಾಧ್ಯವಿದೆ. ಈ ಕಟ್ಟುಬದ್ಧತೆಗೆ ಹೊರತಾಗಿಯೂ ನಿರಂತರವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳ ನಿರಾಕರಣೆ ಕಂಡುಬರುವುದು ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳ ಪ್ರಸ್ತುತತೆ

ಮತ್ತು ಯಥಾರ್ಥತೆಯ ಕುರಿತು ಪ್ರಶ್ನೆ ಮಾಡುವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಒದಗಿ ಬಂದಿದೆ. ದುಡಿಮೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳ ಕುರಿತಾಗಿ ಮೊದಲು ಗೋಚರಿಸಿದ ಸ್ವೀಕೃತಿ, ನಂತರದ ಅವಿಶ್ವಾಸ ಹಾಗೂ ಕೊನೆಯಲ್ಲಿ ನಿರಾಕರಣೆಯ ಕಾರಣವಾಗಿ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಇನ್ನಷ್ಟು ಹದಗೆಟ್ಟು ಹೋಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಹಕ್ಕುಗಳಲ್ಲಿ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದಂತೆ ಇದು ನಡೆಯುವುದು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. ಅತಿಕ್ರಮ (ಉಲ್ಲಂಘನೆ), ಅತಿಕ್ರಮ ಮಾಡಿದವರನ್ನು ಗುರುತಿಸುವಿಕೆ ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕೆ ಪರಿಹಾರ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಇವುಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುವುದು ಸಾಧ್ಯವಿದೆ. ಕಳೆದ ಕೆಲವು ದಶಕಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು (ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್) ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಬೆಂಬಲಿತ ಗುಂಪುಗಳು ನಡೆಸಿದಂತಹ ಕಾರ್ಯಗಳು ಕೆಲವು ಗುಣಾತ್ಮಕ ಹಾದಿಯನ್ನು ತೋರಿಸಿಕೊಟ್ಟಿವೆ. ವಿಶೇಷವಾಗಿ ದುಡಿಮೆ ಉಲ್ಲಂಘನೆಗಳು ವ್ಯಾಪಕವಾಗಿ ಹರಡಿಕೊಂಡಿರುವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಉದ್ದೇಶಪೂರ್ವಕ ವಿಮರ್ಶೆಗಳು, ಚರ್ಚೆಗಳು, ಒಟ್ಟಭಿಪ್ರಾಯಗಳು ಕಾರ್ಯವಿಫಲತೆಯ ನೆವಗಳಿಗೆ ಸಾಕಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಹಕ್ಕುಗಳೆಂದರೆ ಅಭಿಲಾಷೆಗಳಲ್ಲ. ಭವಿಷ್ಯಕ್ಕೆ ಮುಂದೂಡತಕ್ಕಂತಹ ಗುರಿಗಳಲ್ಲ. ಈ ಹಕ್ಕುಗಳು ಸರಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ನ್ಯಾಯಮಂಡಲಿ, ಮತ್ತು ನ್ಯಾಯಾಲಯಗಳು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿದ ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿವೆ. ಇವು ತ್ವರಿತವಾಗಿ ಗೌರವ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯರೂಪವನ್ನು ಕೋರುತ್ತವೆ (ದಿ ಹಿಂದೂ ೨೦೧೦: ಫೆಬ್ರವರಿ ೧೬).

ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುರಿತಾದ ಉದ್ಯೋಗ ನಿಯಮಿತತೆ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯ ಅಧಿನಿಯಮಗಳು ಉದಾರೀಕರಣದ ಅಮಾನವೀಯ ನೀತಿಗೆ ಮಾನವೀಯ ಮುಖವನ್ನು ನೀಡುವ ಪ್ರಯತ್ನಗಳಾಗಿವೆ. ಕಾರ್ಯಗತಿಯನ್ನು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಕೆಲವು ಕಾಯಿದೆಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವಂತೆ ಜಾಗತೀಕರಣ ಕೂಡಾ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸರಕಾರಗಳಿಗೆ ಎಚ್ಚರಿಕೆಯನ್ನು ನೀಡುತ್ತದೆ. ಸರಕಾರ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯ ಕುರಿತು ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಮತ್ತು ಕಾಳಜಿಯಿಂದಲೇ ಮಾತನಾಡುತ್ತಿದೆ. ಮತ್ತೊಂದೆಡೆ ಸರ್ಕಾರಿ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಬದಲಿ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿ ರೂಪಿಸುವ ಮೂಲಕ, ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಮಿಕಬಲದ ಕಾಳಜಿಯನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯಿಂದ ಉದ್ಯಮಿಗಳನ್ನು, ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿಗಳನ್ನು ಸರಕಾರವೇ ಮುಕ್ತಗೊಳಿಸುತ್ತಿದೆ. ಪ್ರಸ್ತಾವಿತ ಅಧಿನಿಯಮದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗ ಭದ್ರತೆ ಮತ್ತು ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನಗಳನ್ನೂ ಒಳಗೊಂಡಿರುವ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ನಿಯಮಿತಗೊಳಿಸುವಲ್ಲಿ ಕಟ್ಟುನಿಟ್ಟಿನ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸದಿರುವುದರಲ್ಲಿ ಇದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಗೋಚರಿಸುತ್ತದೆ.

೪.೪ ಕಾನೂನು ರಚನೆಯನ್ನು ಮೀರಿ

ದೇಶದ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಮತ್ತು ಅವರ ಕುಟುಂಬಗಳಿಗೆ ರಕ್ಷಣಾತ್ಮಕ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದರಲ್ಲಿ ಅಂತರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ವಿಶೇಷವಾಗಿ ನವದೆಹಲಿಯಲ್ಲಿರುವ ಅಂತರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಸ್ಥೆ (ಐಎಲ್ಒ) ಸಂಕಲಿಸಿರುವ ಅಗಾಧ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಸ್ವಯಂಸೇವಾ ಹಾಗೂ ಜನಸಂಸ್ಥೆಗಳು ತಮ್ಮನ್ನು

ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡಿವೆ. ಆದರೆ ಈ ರೀತಿಯ ಅವಕಾಶಗಳು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದ ಸೇವೆಗಳ ಭಾಗವಾಗಿ ಇರುತ್ತವೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ನೆರವನ್ನು ಒದಗಿಸತಕ್ಕಂತಹ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮಗಳಾದ ಮೈಕ್ರೋ ಕ್ರೆಡಿಟ್, ವಸತಿ, ಅರೋಗ್ಯ ಸಂರಕ್ಷಣೆ ಹಾಗೂ ಉದ್ಯೋಗ.

ಸರಕಾರೇತ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು (ಎನ್‌ಜಿಒ) ಕೈಗೊಂಡಿರುವ ಅನೇಕ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಯ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ಒಳಪಟ್ಟವರ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆ ಸುಮಾರು ೩೩.೫೧ ಲಕ್ಷ. ಇದರೊಂದಿಗೆ ಸುಮಾರು ೧.೦೬ ಲಕ್ಷ ಕುಟುಂಬಗಳು ವಿವಿಧ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳಲ್ಲಿ ಫಲಾನುಭವಿ ಘಟಕಗಳಾಗಿ ಗುರುತಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿವೆ. ಸಮುದಾಯ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳು ೪೦ ಗ್ರಾಮಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳುತ್ತವೆ. ಇವೆಲ್ಲವನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಿಗತ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ಪರಿವರ್ತಿಸಿದರೆ, ಅದು ಸುಮಾರು ೪೮ ರಿಂದ ೫೦ ಲಕ್ಷವಾಗುತ್ತದೆ. ಇದು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಅಂದಾಜು ಕಾರ್ಮಿಕಬಲದ ಶೇಕಡಾ ೧.೫ ರಷ್ಟಾಗುತ್ತದೆ.

ಸ್ವಯಂಸೇವಾ ವಿಭಾಗದ ದೇಣಿಗೆಯು ಅನೇಕ ಉತ್ತಮ ಕಾರ್ಯಗತಿಯನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ತಳಸ್ಪರ್ಶಿ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಜನರ ಅಗತ್ಯವನ್ನು ಪೂರೈಸುವ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಮಾದರಿಗಳನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸುವ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಇವು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತವೆ. ಒಂದು ರಾಜ್ಯಕ್ಕಿಂತ ಅಧಿಕ ರಾಜ್ಯಗಳ ಅನೇಕ ಜಿಲ್ಲೆಗಳನ್ನು ತಮ್ಮ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ಸೇರಿಸಿಕೊಂಡಿರುವ ಕೆಲವು ದೊಡ್ಡ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ತಮ್ಮನ್ನು ಪ್ರಜಾಸಂಸ್ಥೆಗಳಾಗಿ ಗುರುತಿಸಿಕೊಂಡಿವೆ. ಈ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಉಸ್ತುವಾರಿಯನ್ನು ದೇಶದ ಸಮಾಜೋ-ಆರ್ಥಿಕ ಬದಲಾವಣೆಗಳ ಪರಿವರ್ತನಕಾರಿಗಳಾಗಿ ಮೂಡಿಬಂದಂತಹ, ಅತ್ಯುನ್ನತ ನಿಷ್ಠೆಯನ್ನುಳ್ಳ ಸುಶಿಕ್ಷಿತ ಮುಖಂಡರು ವಹಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಈ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಭೌಗೋಳಿಕ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯನ್ನು ಗಮನಿಸಿದಾಗ, ದಕ್ಷಿಣ ಭಾರತದ ಮೂರು ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಆಂಧ್ರಪ್ರದೇಶ (೧೬), ಕರ್ನಾಟಕ (೮), ಮತ್ತು ತಮಿಳುನಾಡು (೧೨), ಪಶ್ಚಿಮದ ಎರಡು ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಗುಜರಾತ್ (೫) ಮತ್ತು ಮಹಾರಾಷ್ಟ್ರ (೧೦) ಮತ್ತು ಪೂರ್ವದ ಒಂದು ರಾಜ್ಯ ಅಂದರೆ ಪಶ್ಚಿಮ ಬಂಗಾಲದಲ್ಲಿ (೫) ಇವು ಕಾರ್ಯನಿರತವಾಗಿರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ. ಕಳೆದ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಿದಂತೆ ಕೇರಳ (೫)ದಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯಸರಕಾರ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿ, ಮೇಲುಸ್ತುವಾರಿ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿರುವ ಉತ್ತಮ ರೀತಿಯಿಂದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದಿರುವ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ಕಲ್ಯಾಣ ನಿಧಿಗಳ/ಮಂಡಲಿಗಳ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಇದೆ. ಇದು ಈ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿರುವ ಸ್ವಯಂಸೇವಾ ವಿಭಾಗದ ಸಣ್ಣಪ್ರಮಾಣದ ಇರುವಿಕೆಯನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ.

ಸ್ವಯಂಸೇವಾ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿರುವ ಬಹುತೇಕ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳು ೯೦ರ ದಶಕದ ಪ್ರಾರಂಭದಲ್ಲಿ ಕಾಣಿಸಿಕೊಂಡಿರುವುದನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಒತ್ತಿಹೇಳಬೇಕಾಗಿದೆ. ಅಂಕಿಅಂಶಗಳು ಲಭ್ಯವಿರುವ ೪೩ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೭೦ರಷ್ಟು ಕಾರ್ಯ ಯೋಜನೆಗಳು ಪ್ರಾರಂಭಗೊಂಡದ್ದು ೯೦ರ ದಶಕದ ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ. ಉಳಿದ ಶೇಕಡಾ ೩೦ ರಷ್ಟು ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ೨೦೦೦ ಮತ್ತು ೨೦೦೩ರ ನಡುವಿನ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಲಾಯಿತು. ಸ್ವಯಂಸೇವಾ ವಿಭಾಗದ ಕಾರ್ಯಸೂಚಿಯಲ್ಲಿ ರಕ್ಷಣಾತ್ಮಕ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ವಿಚಾರವು ಇತ್ತೀಚಿಗೆ ಪ್ರವೇಶ ಪಡೆಯಿತು ಎನ್ನುವುದನ್ನು

ಇದು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಒದಗಿಸುತ್ತಿರುವ ಪ್ರಧಾನ ನೆಲೆಯ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮವೆಂದರೆ ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಗಂಡಾಂತರಗಳಲ್ಲಿ ರಕ್ಷಣೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದಾಗಿದೆ. ಒಟ್ಟು ೩೪ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳು ಆರೋಗ್ಯ ವಿಮಾ ಸೇವೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತಿವೆ. ಎರಡನೆಯದಾಗಿ ಸಾವು ಸಂಭವಿಸಿದಾಗ ವಿಮಾ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ನೀಡತಕ್ಕಂತಹ, ಅತ್ಯಂತ ಹೆಚ್ಚು ಜನರಿಗೆ ತಲುಪುವ ೨೮ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳು, ಇದನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿ ಅಂಗವಿಕಲತೆಗೆ ಸೌಲಭ್ಯ ಕಲ್ಪಿಸುವ ೧೩ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳು. ಆದ್ಯತೆಯ ಶ್ರೇಣಿಯಲ್ಲಿ ಅತ್ಯಂತ ಕೆಳಮಟ್ಟದಲ್ಲಿರುವುದು ಪ್ರಸೂತಿ ಅನುಕೂಲತೆ (೨ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳು) ಮತ್ತು ವೃದ್ಧಾಪ್ಯ ವೇತನ (೪ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳು). ಬಹುಪಾಲು ಕಾರ್ಯ ಯೋಜನೆಗಳು (೩೮) ಆರೋಗ್ಯ ವಿಮಾ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಒಂದೇ ಒಂದು ಹಾನಿಯನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿ ಕಾರ್ಯನಡೆಸಿವೆ (ನ್ಯಾಶನಲ್ ಕಮಿಶನ್ ಫಾರ್ ಎಂಟರ್‌ಪ್ರೈಸಸ್ ಇನ್ ದಿ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಸ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್ ೨೦೦೪).

ರಾಜಕೀಯ ಪಕ್ಷಗಳ ಚುನಾವಣಾ ಪ್ರಣಾಳಿಕೆಯಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಬೇಡಿಕೆಗಳ ಪಟ್ಟಿ ಸೇರಬೇಕೆಂದು ಸರಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು (ಎನ್‌ಜಿಒ) ಬಯಸುತ್ತವೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯು ಒಂದು ಪ್ರಮುಖ ಬೇಡಿಕೆಯಾಗಿದೆ ಯಾಕೆಂದರೆ ಈ ಗುಂಪಿಗೆ ಸುಮಾರು ೩೭ ಕೋಟಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸೇರುತ್ತಾರೆ. ಇತ್ತೀಚಿಗೆ ಜಾರಿಗೆ ಬಂದ ಕೇಂದ್ರದ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಕೂಡಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಶಾಸನಬದ್ಧ ಅನುಕೂಲತೆಗಳು ಇಲ್ಲವೆಂದು ಟಿ.ಎನ್. ಫೋರ್ಸಸ್ ಹೆಸರಿನ ಎನ್‌ಜಿಒ ದ ಸಮಾವೇಶಕ ಕೆ. ಶಣ್ಮುಗ ವೆಲಾಯುಧನ್ ತಿಳಿಸುತ್ತಾರೆ. ಅನುಸರಣೆ ನಡೆಸದವರಿಗೆ ಇನ್ನೂರು ರೂಪಾಯಿ ಮಾತ್ರ ದಂಡ ವಿಧಿಸುವುದರಿಂದ ಈ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ರಕ್ಷಣೆ ಇಲ್ಲ. ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಉತ್ತಮ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ, ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ನಿರ್ಮಾಣ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ, ಅವರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ನಿವೇಶನಗಳ ಹತ್ತಿರವೇ ಶಿಶು ಕೇಂದ್ರಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ತಾತ್ಕಾಲಿಕ ಶಾಲೆಗಳನ್ನು ಟಿ.ಎನ್. ಫೋರ್ಸಸ್ ಕೇಳುತ್ತಿದೆ. ಒಟ್ಟು ಗೃಹ ಉತ್ಪನ್ನದಲ್ಲಿ (ಜಿಡಿಪಿ) ಈಗ ಇರುವ ೦.೦೧ ಶೇಕಡಾಕ್ಕಿಂತ, ಶೇಕಡಾ ೧ ರಷ್ಟನ್ನು ಮಕ್ಕಳ ಕಾಳಜಿಗೆ ಮೀಸಲಾಗಿಡಬೇಕೆಂದು ಈ ಸಂಸ್ಥೆ ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ (ದಿ ಹಿಂದೂ ೨೦೦೪: ಮಾರ್ಚ್ ೨).

ಪೀಸ್ ಟ್ರಸ್ಟ್ ಹೆಸರಿನ ಎನ್‌ಜಿಒ (ಸರಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆ) ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಚೆನ್ನೈಯಲ್ಲಿ ಸಬಲೀಕರಣಗೊಳಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಮುಖಂಡತ್ವವನ್ನು ಬೆಳೆಸುವ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳ ಕುರಿತು ಅರಿವನ್ನು ಮೂಡಿಸುವ ಹಾಗೂ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿನ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುವ ಕುರಿತಾಗಿ ಅವರಲ್ಲಿ ಅರಿವನ್ನು ಮೂಡಿಸುವ ಗುರಿಯನ್ನು ಇಟ್ಟುಕೊಂಡಿದೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಮೂಲಭೂತ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಅಂತರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ರೀತಿನೀತಿಗಳನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವಂತೆ ಒತ್ತಾಯ ಪಡಿಸುತ್ತದೆ. ಇದಕ್ಕಾಗಿ ಅವರಿಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಪರಿಸರದ ಸುವ್ಯವಹಾರ ತತ್ವಗಳು, ದುಡಿಮೆ ಮತ್ತು ಕಲ್ಯಾಣದ ಅಧಿನಿಯಮಗಳು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗ ಪರಿಸರದ ಅಪಾಯಗಳು

ಇವುಗಳೆಲ್ಲದರ ಕುರಿತು ವಿವರಣಾತ್ಮಕ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಒದಗಿಸಿದೆ ಎಂದು ಜೂನ್ ೫, ೨೦೦೫ ರ ದಿ ಹಿಂದೂ ಪತ್ರಿಕೆ ವರದಿ ಮಾಡಿದೆ.

ಅನೇಕ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ಏಜೆನ್ಸಿಗಳು ಕೂಡಾ ಆಯ್ದ ಗುಂಪಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅನೇಕ ವಿಧದ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಅನುಕೂಲತೆಗಳ ಕುರಿತು ಮಾಹಿತಿ ನೀಡುತ್ತಿವೆ. ಇವುಗಳಲ್ಲಿ ಸ್ವ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಮಹಿಳಾ ಸಂಘಟನೆ (ಎಸ್‌ಇಡಬ್ಲ್ಯೂಎ) 'ಸೇವಾ' ಅನೇಕ ಸಹಕಾರಿಗಳನ್ನು ರಚಿಸುವುದರ ಮೂಲಕ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಗೆ ಅವಕಾಶ ಕಲ್ಪಿಸುವುದರಲ್ಲಿ ಮಹತ್ವದ ಸಾಧನೆಯನ್ನು ನಡೆಸಿದೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಅಧಿನಿಯಮ (ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ ಆಕ್ಟ್) ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು ರಚಿಸಲು ಅವಕಾಶ ಮಾಡಿಕೊಡುತ್ತದೆ. ಭಾರತದ ಸಂವಿಧಾನದಲ್ಲಿರುವ ಮೂಲಭೂತ ಹಕ್ಕಿಗೆ ಸೇರುವ ಸಂಘಟನೆಯ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ (ಫ್ರೀಡಮ್ ಆಫ್ ಅಸೋಸಿಯೇಶನ್)ವನ್ನು ಈ ಕಾಯಿದೆಯ ಕೆಳಗೆ ಸಾಧಿಸಲಾಗಿದೆ.

ತಮಿಳು ನಾಡಿನ ಮುಖ್ಯಮಂತ್ರಿಗಳಾದ ಶ್ರೀ ಎಂ. ಕರುಣಾನಿಧಿಯವರು ಕೃಷಿ ಮತ್ತು ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಲಯದ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳನ್ನು ಉದ್ದೇಶಿಸಿ ಮಾತನಾಡುತ್ತಾ, ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರು ಉತ್ತಮ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುವಂತೆ ಡಿಎಂಕೆ ಅನೇಕ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಂಡಿದೆ ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಬೇಡಿಕೆ ಇರುವುದನ್ನು ಅವರು ಬಲ್ಲರಾದರೂ ಇದಕ್ಕೆ ಬದ್ಧರಾಗುವ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಅವರಿರಲಿಲ್ಲ (ದಿ ಹಿಂದೂ ೨೦೦೯: ಎಪ್ರಿಲ್ ೮).

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕನಿಷ್ಟ ತಳಮಟ್ಟದ ಭದ್ರತೆ ಇರಬೇಕೆಂದು ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್‌ಗಳು ತಿಳಿಸುತ್ತವೆ. ಮೇ ೨೪, ೨೦೦೭ರಂದು ಕೇಂದ್ರ ಸಚಿವ ಸಂಪುಟ ಭಾರತದ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೩೬.೯ ಕೋಟಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೆಲಮಟ್ಟಿಗಿನ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ನಿರ್ಧಾರ ಕೈಗೊಂಡದ್ದನ್ನು ಏಳು ಕೇಂದ್ರ ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು (ಸಿಟಿಯುಒ) ತಮ್ಮ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಹೇಳಿಕೆಯಲ್ಲಿ 'ನಿರಂಕುಶ'ವೆಂದು ತಿಳಿಸುತ್ತಾ, ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಾಗಿ ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾದ ವ್ಯಾಪಕರೀತಿಯ ಕಾನೂನನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವಂತೆ ಸರಕಾರಕ್ಕೆ ಜ್ಞಾಪಿಸಿದೆ (ಫ್ರಂಟ್ ಲೈನ್ ೨೦೦೭: ಜುಲೈ ೧೪-೨೭).

೨೦೦೮ರ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಅಧಿನಿಯಮವು ಫೆಬ್ರವರಿ ೧೭, ೨೦೦೯ರಂದು ರಾಷ್ಟ್ರಾಧ್ಯಕ್ಷರ ಕೈಗೆ ತಲುಪುವ ಮೊದಲೇ ದೊಡ್ಡ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಸರಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಾಗಿ ಇರುವ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಸಮಿತಿಯಂತಹವುಗಳು ದೇಶದಾದ್ಯಂತ ಪ್ರತಿಭಟನೆಗಳನ್ನು ನಡೆಸುತ್ತಿದ್ದವು. ಇವರ ಬೇಡಿಕೆ ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ಕೃಷಿ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಕಾನೂನುಗಳು, ವ್ಯಾಪಕನೆಲೆಯ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದ ನಿಯಮಿತತೆ ಹಾಗೂ ಉತ್ತಮ ವೇತನ ಇವುಗಳನ್ನು ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಅಧಿನಿಯಮ, ೨೦೦೮ರಲ್ಲಿ ತಿದ್ದುಪಡಿಗಳಾಗಿ ಅಳವಡಿಸಬೇಕೆಂದು ಇತ್ತು (ದಿ ಹಿಂದೂ ೨೦೦೯: ಫೆಬ್ರವರಿ ೫).

ಕರ್ನಾಟಕದ ಭಾರತೀಯ ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ ಕೇಂದ್ರ (ಸಿಐಟಿಯು) ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹೋರಾಟಗಳ ಸರಣಿಯನ್ನೇ ಸಂಘಟಿಸಿತ್ತು. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನ ದೊರೆಯಬೇಕು ಹಾಗೂ ಉದ್ಯೋಗ ಮತ್ತು ಬದುಕಿನ ಪರಿಸರ ಉತ್ತಮಗೊಳ್ಳಬೇಕು ಎಂಬ ಆಶ್ವಾಸನೆಯ ನಿರೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಇದನ್ನು ನಡೆಸಲಾಗಿತ್ತು. ಇತ್ತೀಚಿಗೆ ಕರ್ನಾಟಕದಾದ್ಯಂತ ಸಿಐಟಿಯು ಅತ್ಯಂತ ಪ್ರಬಲ ಮುಷ್ಕರವನ್ನು ಸಂಘಟಿಸಿತ್ತು. ಮಾಂಸಾಹಾರಿ ಹೊಟೇಲ್ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮೇ ದಿನಾಚರಣೆಯಂದು (೧೯೭೯) ಅತ್ಯಂತ ಪ್ರಬಲ ಮುಷ್ಕರವನ್ನು ನಡೆಸಿದ್ದರು. ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡದ ಬೀಡಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಹಂಚಿನ ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೂಡಾ ಬೇರೆಬೇರೆ ವಿಚಾರಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ದೊಡ್ಡದೊಡ್ಡ ಮುಷ್ಕರಗಳನ್ನು ಸಂಘಟಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ೧೪, ಜುಲೈ, ೧೯೯೩ರಲ್ಲಿ ಸಿಐಟಿಯು ಸಂಘಟಿಸಿದ ಮುಷ್ಕರದಲ್ಲಿ ಎರಡು ಲಕ್ಷಕ್ಕೂ ಅಧಿಕ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಭಾಗವಹಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಇವರಲ್ಲಿ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಇದ್ದವರು ಬೆಂಗಳೂರು ಕೈಮಗ್ಗ ನೇಕಾರರು, ನೆಡುತೋಪು (ಪ್ಲಾಂಟೇಶನ್) ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಬೀಡಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು. ಈ ಮುಷ್ಕರವು ವಿಧಾನ ಸೌಧದ ಮೇಲ್ಮನೆಯ ರಾಜ್ಯ ವಿಧಾನ ಪರಿಷತ್ತಿನ ಮುಂದೆ ೭ ದಿನಗಳ ಕಾಲ ನಿರಂತರವಾಗಿ ಹಗಲು ಮತ್ತು ರಾತ್ರಿ ನಡೆಯಿತು. ಈ ಮುಷ್ಕರದ ಮುಖ್ಯ ಬೇಡಿಕೆ ಏನಾಗಿತ್ತೆಂದರೆ, ಗ್ರಾಹಕ ಬೆಲೆ ಸೂಚ್ಯಂಕ ೧೩೯ ಅಂಕಗಳು ಇರುವಾಗ ಮತ್ತು ತಟಸ್ಥ ದರವು ಅತ್ಯಂತ ಕೆಳಮಟ್ಟದ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಪ್ರತಿದಿನ ೫ ಅಂಕಗಳಿಗೆ ಕಡಿಮೆ ಇಲ್ಲದ ಹಾಗೆ ಇದ್ದಾಗ ಜೀವನ ನಿರ್ವಹಣಾ ವೇತನವು ಮಾಸಿಕ ರೂ ೧೮೦೦/- ಇರಬೇಕು.

ಸುದೀರ್ಘಾವಧಿಯ ಹೋರಾಟದ ಮುಂದುವರಿಕೆಯಾಗಿ ಸಿಐಟಿಯು ಕರ್ನಾಟಕದಾದ್ಯಂತ ಪ್ರವೇಶ ನಿರೋಧ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮವನ್ನು ನಡೆಸಿತು. ಇದರಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನದ ಬೇಡಿಕೆಯೊಂದಿಗೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎತ್ತಿದ ಇತರ ಪ್ರಮುಖ ಬೇಡಿಕೆಗಳು ಕೂಡಾ ಇದ್ದವು. ಬೆಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಟವೇತನ ರೂ ೧೦೦೦೦, ಕರ್ನಾಟಕದ ಇತರ ಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ ರೂ ೬೦೦೦ವನ್ನು ನಿಗದಿ ಪಡಿಸುವುದು, ಗುತ್ತಿಗೆ ಮತ್ತು ದಿನಗೂಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ನಿಯಮಿತಗೊಳಿಸುವುದು, ಕಂಪನಿಗಳು ವಜಾ ಮಾಡುವುದನ್ನು, ವೇತನ ಸ್ಥಗಿತಗೊಳಿಸುವುದನ್ನು, ಕಡಿಮೆ ಮಾಡುವುದನ್ನು ಮತ್ತು ಕಂಪನಿಗಳನ್ನು ಮುಚ್ಚುವುದನ್ನು ನಿಲ್ಲಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ನೀಡಬೇಕು, ಎಲ್ಲಾ ವಿಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ ಖಾಲಿ ಇರುವ ಹುದ್ದೆಗಳನ್ನು ತುಂಬಿಸಬೇಕು, ನಿರುದ್ಯೋಗಿ ಯುವಜನತೆಗೆ ತರಬೇತಿ ಭತ್ಯೆ ನೀಡುವಿಕೆ, ಸರಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಇತರರಿಗೂ ದೊರೆಯುವಂತಾಗಬೇಕು, ವಸತಿ ಗೃಹಗಳನ್ನು ನೀಡಬೇಕು, ಬಿಪಿಎಲ್ ಕಾರ್ಡ್‌ಗಳನ್ನು ವಿತರಿಸಬೇಕು, ಉದ್ಯೋಗ ಭದ್ರತೆ, ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಕಾರ್ಮಿಕನಿಗೆ ನಿವೃತ್ತಿವೇತನ, ಅಗತ್ಯದ ವಸ್ತುಗಳ ಬೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಸ್ಥಿರತೆ ಮತ್ತು ಶೇಖರಣೆದಾರರಿಗೆ ಶಿಕ್ಷೆ, ರಾಷ್ಟ್ರ ಅಥವಾ ರಾಜ್ಯ ಯೋಜನೆಗಳಲ್ಲಿ ಸ್ಥಾನಾಂತರಗೊಂಡ ಕುಟುಂಬಗಳ ಕನಿಷ್ಟ ಒಬ್ಬ ಸದಸ್ಯನಿಗೆ ಸರಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದು, ಗುತ್ತಿಗೆ ಆಧಾರದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದನ್ನು ನಿಲ್ಲಿಸುವುದು, ಮಧ್ಯಾಹ್ನ ಊಟದ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಯನ್ನು ಖಾಸಗೀಕರಣಗೊಳಿಸದಿರುವುದು

ಮತ್ತು ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು.

ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯದ ೧೬೫ ತಾಲೂಕುಗಳಲ್ಲಿ ೨೦೦೯ನೇ ಇಸವಿ ಅಕ್ಟೋಬರ್ ತಿಂಗಳಲ್ಲಿ ನಡೆದ ಸಿಐಟಿಯು ಬೆಂಬಲಿತ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪ್ರದರ್ಶನದಲ್ಲಿ ಭಾಗಿಯಾದವರಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೭೦ರಷ್ಟು ಮಂದಿ ಮಹಿಳೆಯರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಇವರಲ್ಲಿ ಅಂಗನವಾಡಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಮಧ್ಯಾಹ್ನ ಊಟದ ಕೆಲಸಗಾರರು, ಗ್ರಾಮ ಪಂಚಾಯತ್ ನೌಕರರು, ಇತ್ಯಾದಿ ಇದ್ದರು. ಸರಕಾರ ವೇತನ ಏರಿಕೆ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗ ಖಾಯಂ ಮಾಡಬೇಕೆನ್ನುವುದು ಇವರ ಬೇಡಿಕೆಯಾಗಿತ್ತು. ದುಡಿಮೆ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಮೂಲಭೂತ ಹಕ್ಕುಗಳ ಕುರಿತಾದ ತನ್ನ ಘೋಷಣೆಯಲ್ಲಿ ಐಎಲ್‌ಒ ಗುರುತಿಸಿದ ದುಡಿಮೆಯ ತಿರುಳಿನ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಕೇಂದ್ರವಾಗಿರಿಸಿಕೊಂಡು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯವನ್ನು ನವೀಕೃತಗೊಳಿಸುವ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ನಡೆಸುವುದು ಯೋಗ್ಯಕ್ರಮವಾಗಿದೆ. ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಇದರಲ್ಲಿನ ಮೊದಲ ಎರಡು ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ಅಂದರೆ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಮತ್ತು ಸಾಮುದಾಯಕ ಲಾಭ ಪಡೆಯುವುದು ಇವುಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಯರೂಪಕ್ಕೆ ತರುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ವಿಶ್ವಾಸನೀಯ ಹೆಜ್ಜೆಯನ್ನು ಮುಂದಿಟ್ಟರೆ ಅದು ಯೋಗ್ಯಕ್ರಮವಾಗುವುದು. ಸಮರ್ಥ ಫಲಾನುಭವಿಗಳ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಮೂಲಕ ಮಾತ್ರವೇ ನಾವು ಸ್ವಲ್ಪಮಟ್ಟಿಗಿನ ಲಾಭಗಳನ್ನು, ಕನಿಷ್ಟ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕೈಗಳಲ್ಲಿ ಅದು ಪ್ರಸಾರವಾಗುವಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವುದನ್ನು ನಿರೀಕ್ಷಿಸಬಹುದು.

ಬೀಡಿ ಕಟ್ಟುವುದು 'ಹಾನಿಕಾರಕ ವೃತ್ತಿ' ಎಂದು ಕಾರ್ಮಿಕ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಗುರುತಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಆದರೆ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಚರ್ಚೆಗಳಲ್ಲಿ ಬೀಡಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳು ಮುಂಚೂಣಿಯಲ್ಲಿ ಗುರುತಿಸಿಕೊಂಡಿಲ್ಲ. ಇದಕ್ಕೆ ಬೀಡಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿಯೇ ಇರುವಂತಹ ಸಿದ್ಧತೆಯ ಕೊರತೆ ಕೂಡಾ ಒಂದು ಕಾರಣವಾಗಿರಬಹುದು. ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆ ಇತರ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಸಾಧಿಸಿದೆ, ಆದರೆ ಇಲ್ಲಿನ ಬೀಡಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೇಳಲಾಗದಷ್ಟು ಬಡತನ, ನಿರುದ್ಯೋಗ, ಮತ್ತು ಹಸಿವೆಯಲ್ಲಿ ಬದುಕುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ತಮ್ಮ ತೊಂದರೆಗಳನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಲು ಅವರಿಗೆ ಧ್ವನಿ ಇಲ್ಲದಾಗಿದೆ.

ಹೊಗೆಸೊಪ್ಪು ಬಳಕೆಯ ಅಪಾಯ ಮತ್ತು ಬೀಡಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಇತರ ಹಾನಿಗಳ ಕುರಿತು ಸಮಾಜ ಸೇವಕರು ತಮ್ಮ ಕಾಳಜಿಯನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ, ಆದರೆ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸುವವರ ಮತ್ತು ಸಂಘಟಕರ (ಯೂನಿಯನ್‌ನವರ) ಕಾರ್ಯಸೂಚಿಯಲ್ಲಿ ಆರೋಗ್ಯವು ಆರ್ಥಿಕ ವಿಚಾರಗಳಿಗಿಂತ ಕೆಳಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿ ಇದೆ. ಬೀಡಿ ಉದ್ಯಮವು ದೇಶದ ಬಹು ದೊಡ್ಡ ಆದಾಯ ಮೂಲವಾಗಿದೆ. ಅಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲ, ಬೀಡಿಯು ಜನಪ್ರಿಯ ರಫ್ತು ಸಾಮಾಗ್ರಿ ಕೂಡಾ ಆಗಿದೆ. ಇದು ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದ ವಿದೇಶಿ ವಿನಿಮಯವನ್ನು ದೇಶಕ್ಕೆ ತಂದುಕೊಡುತ್ತಿದೆ. ಕಳೆದ ಕೆಲವು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಬೀಡಿ ತಯಾರಿಕೆಯು ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡದ ಪ್ರಮುಖ ಉದ್ಯಮವಾಗಿ ಬೆಳೆದು ನಿಂತಿದೆ. ಒಬ್ಬ ಮಹಿಳೆ ಪ್ರತಿದಿನ ಒಂದು ಸಾವಿರ ಬೀಡಿ ಕಟ್ಟಿದ್ದಕ್ಕಾಗಿ ಐವತ್ತು ರೂಪಾಯಿಯನ್ನು

ಸಂಪಾದಿಸುತ್ತಾಳೆ. ಬೀಡಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದರಿಂದ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಹಣ ಸಂಪಾದನೆಯಾಗುತ್ತದೆ. ಕುಟುಂಬದ ವರಮಾನಕ್ಕೆ ಇದು ಪೂರಕವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ದಿನವೊಂದರಲ್ಲಿ ಹದಿನಾರು ಗಂಟೆಗಳ ಕಾಲ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದರೆ ಈ ಮಹಿಳೆಯರು ವಾರಕ್ಕೆ ಸುಮಾರು ಇನ್ನೂರೈವತ್ತು ರೂಪಾಯಿ ಸಂಪಾದಿಸುತ್ತಾರೆ.

ಇಂದು ಕರ್ನಾಟಕದ ಬೀಡಿ ತಯಾರಿಕೆಯನ್ನು ಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆಯ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ತರುವ ಪ್ರಯತ್ನಗಳು ನಡೆಯುತ್ತಿವೆ. ಇತರ ಕೆಲವು ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತ ಬೀಡಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಭತ್ಯೆ, ಮಕ್ಕಳ ಶಿಕ್ಷಣ ಶುಲ್ಕ ಮತ್ತು ಲಾಭಾಂಶವನ್ನು (ಬೋನಸ್) ಕೂಡಾ ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಪ್ರತಿವರ್ಷ ರೂ ೨೦೦ರಿಂದ ರೂ ೩೦೦ರವರೆಗೆ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಅವರು ಪಡೆಯುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಕಾರ್ಮಿಕನಿಗೆ/ಕಾರ್ಮಿಕಳಿಗೆ ಪಾಸ್ ಬುಕ್ ನೀಡಲಾಗುವುದು. ಇದರಲ್ಲಿ ಅವರ ಸಂಪಾದನೆ, ರಸೀದಿಗಳು ಮತ್ತು ಇತರ ವಿವರಗಳು ಇರುತ್ತವೆ. ಮಹಿಳೆಯರು ಪ್ರಸೂತಿ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಮತ್ತು ಕ್ಷೇಮನಿಧಿಯನ್ನು ಕೂಡಾ ಪಡೆಯಬಹುದಾಗಿದೆ.

ವಿಭಿನ್ನ ವಲಯಗಳ ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನ ಸಮಾನವಾಗಿ ದೊರೆಯಬೇಕೆಂಬ ಬೇಡಿಕೆಯಿಂದ ಸಿಐಟಿಯುವಿನ ಮಂಗಳೂರು ಘಟಕವು ಫೆಬ್ರವರಿ ೩, ೨೦೦೯ರಲ್ಲಿ ಹಸ್ತಾಕ್ಷರ ಸಂಗ್ರಹದ ಆಂದೋಲನವನ್ನು ಮಂಗಳೂರು ನಗರದಲ್ಲಿ ನಡೆಸಿತ್ತು. ಸಿಐಟಿಯುವಿನ ರಾಜ್ಯಾಧ್ಯಕ್ಷರಾದ ಬಿ. ಮಾಧವ ಅವರು ಹೇಳುವ ಪ್ರಕಾರ ಎರಡು ಕೋಟಿಗೂ ಅಧಿಕ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೃಷಿ, ತೋಟಗಾರಿಕೆ, ಗೃಹ ಉದ್ಯಮಗಳು, ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು, ಅಂಗಡಿಗಳು, ವಾಣಿಜ್ಯ ವ್ಯವಹಾರೋದ್ಯಮಗಳು, ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ಸರಕಾರಿ ಯೋಜನೆಗಳಂತಹ ವಿಭಿನ್ನ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ತಮ್ಮನ್ನು ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಆದರೆ ಇವರೆಲ್ಲರಿಗೂ ಉತ್ತಮ ರೀತಿಯಿಂದ ಬದುಕನ್ನು ಸಾಗಿಸಲು ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನ ದೊರೆಯುತ್ತಿಲ್ಲ.

ಸಿಐಟಿಯುವಿನ ಜಿಲ್ಲಾ ಅಧ್ಯಕ್ಷರಾದ ಕೆ.ಆರ್. ಶ್ರಿಯಾನ್ ಅವರ ಅಭಿಪ್ರಾಯದಲ್ಲಿ ಅನೇಕ ಖಾಸಗಿ, ಸರಕಾರಿ ಮತ್ತು ಅರೆ-ಸರಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಗುತ್ತಿಗೆ ನೇಮಕಾತಿ ನಡೆಸುತ್ತಿವೆ. ಈ ವಿಧದ ಬಹುಪಾಲು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಶಾಸನಬದ್ಧ ಸೌಲಭಗಳಿಂದ ವಂಚಿತರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಇವರಿಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆ ಇಲ್ಲ. ಭಾರತದ ಗುತ್ತಿಗೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಿಂದಾಗಿ ದುಡಿಮೆವರ್ಗ ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿರುವ ಸಾಮಾಜಿಕ ಅಭದ್ರತೆಯ ಕುರಿತಾಗಿ ಕಾಳಜಿಯನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸುತ್ತಾ, ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ವ್ಯಾಪಾರಿಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ಏಜೆನ್ಸಿಗಳು ಸರಕಾರದೊಂದಿಗೆ ನೋಂದಣಿ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವಂತೆ ಸರ್ಕಾರ ಕಡ್ಡಾಯ ಮಾಡಬೇಕೆಂದು ಅವರು ತಿಳಿಸುತ್ತಾರೆ. ಜೊತೆಗೆ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸೇವೆಯನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಂದ ವಿಶೇಷ ಪರವಾನಗಿಯನ್ನು ಪಡೆಯಬೇಕು. ಇದರಿಂದ ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಶಾಸನಬದ್ಧ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ದೊರೆಯುವಂತಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ಅವರು ತಿಳಿಸುತ್ತಾರೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಾವು ದುಡಿಯುತ್ತಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಯಿಂದ ಪಡೆಯುವ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳ ಕುರಿತು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಈ ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕದಲ್ಲಿ ಅವರಿಗೆ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಕರ್ಯದ ಕುರಿತು ವಿವರಗಳಿವೆ:

ಕೋಷ್ಟಕ ೪.೧

ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳು

ಲಭ್ಯ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳು	ಸಂಖ್ಯೆ
ಸೌಕರ್ಯ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು	೬
ಊಟದ ಕೋಣೆ ಮತ್ತು ವಿರಾಮ ಕೋಣೆ	೮೮
ಕ್ಯಾಂಟೀನ್ ಸೌಕರ್ಯ	೬೬
ಸಾಲ ಸೌಲಭ್ಯ	೩೫
ಬಟ್ಟೆ ಸ್ವಚ್ಛಗೊಳಿಸುವ ಸೌಲಭ್ಯ	೨೯
ರಜಾ ಸೌಲಭ್ಯ	೨೧
ವಸತಿ ಸೌಲಭ್ಯ	೨೧
ಪ್ರಥಮ ಚಿಕಿತ್ಸೆ	೨೦
ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಲಭ್ಯ	೧೨
ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ನೆರವು	೩

ಸೂಚನೆ: ಒಂದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ದಾಖಲಿಸಲಾಗಿದೆ

ನೂರು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಆರು ಮಂದಿ ಯಾವುದೇ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಿಲ್ಲವೆನ್ನುವುದು ನಿಜವಾಗಿಯೂ ದುರದೃಷ್ಟಕಾರಿ ಸಂಗತಿಯಾಗಿದೆ. ಇತರರಿಗೆ ಆಹಾರ, ಊಟದ ಕೋಣೆ, ಬಟ್ಟೆ ಸ್ವಚ್ಛಗೊಳಿಸುವ ಸೌಕರ್ಯ ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲಾಗಿದೆ. ನೌಕರರ ರಾಜ್ಯ ವಿಮಾ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೪೮ರ ಕೆಳಗೆ ನೀಡುವ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ವೇತನಸಹಿತ ಅನಾರೋಗ್ಯ ರಜೆಯು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಮತ್ತು ಅವರ ಕುಟುಂಬವರ್ಗಕ್ಕೆ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಅನಾರೋಗ್ಯದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ವರವಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸಿದೆ. ಹನ್ನೆರಡು ಮಂದಿಗೆ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಒದಗಿಸಲಾಗಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಮೇಲಿನ ಕೋಷ್ಟಕ ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸೌಲಭ್ಯವು ನೌಕರರ ರಾಜ್ಯ ವಿಮಾ ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೪೮ರ ಕೆಳಗೆ ಒದಗಿಸಲಾದ ಸೌಲಭ್ಯಕ್ಕಿಂತಲೂ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಅನಾರೋಗ್ಯದ ಗಂಭೀರತೆಯನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿ ಉದ್ಯಮಗಳು ಒದಗಿಸುವ ಕೆಲಮಟ್ಟಿಗಿನ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸಹಾಯ ಇದು ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದು. ಇಪ್ಪತ್ತೊಂದು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ನೀಡಿರುವ ರಜಾ ಸೌಲಭ್ಯದ ಕುರಿತು ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಇದು ವಾರದ ಬಿಡುವಾಗಿ ನೀಡಿರುವಂತಹದು ಅಥವಾ ವೇತನರಹಿತ ರಜೆ ಇದಾಗಿದೆ.

ಕೈಗಾರೀಕೃತ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆ ನೀಡಬೇಕೆನ್ನುವ ವಿಚಾರ ಹಲವು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ ಪಡೆಯುತ್ತಿದೆ. ವ್ಯಾಪಕ ಅರ್ಥದಲ್ಲಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದೆಂದರೆ ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಅನಿಶ್ಚಿತ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳಲ್ಲಿ ರಕ್ಷಣೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಕ್ರಮಗಳೆಂದು ಹೇಳಬಹುದು. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ನಿವೃತ್ತಿ, ರಾಜಿನಾಮೆ, ವಜಾಗೊಳಿಸುವಿಕೆ, ಹೆರಿಗೆ, ವೃದ್ಧಾಪ್ಯ, ನಿರುದ್ಯೋಗ, ಸಾವು, ಅಂಗವಿಕಲತೆ ಮತ್ತು ಇದೇ ರೀತಿಯ ಇತರ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು. ಈ ಅಧ್ಯಯನದ ಕ್ಷೇತ್ರ ಕಾರ್ಯದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ತಮಗೆ ಯಾವುದೇ ವಿಧದ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲಾಗಿಲ್ಲ ಎಂದು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ತಮ್ಮ ತಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ತಾವು ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಸುಧಾರಣೆಯನ್ನು ತರಲು ಆದ್ಯತೆಯ ಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ಯಾವ ಮೂರು ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ನಿರೀಕ್ಷಿಸುತ್ತೀರಿ ಎಂದು ಸಂವಾದಿಗಳನ್ನು ಕೇಳಿದಾಗ ಅವರು ಸೂಚಿಸಿದ ಕ್ರಮಗಳ ವಿವರಗಳನ್ನು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕದಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾಗಿದೆ:

ಕೋಷ್ಟಕ ೪.೨

ಕಾರ್ಯ ಚತುರತೆಯನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಲು ಈಗಾಗಲೇ ಇರುವುದಕ್ಕಿಂತ ಭಿನ್ನ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಸೂಚನೆ

ಸೂಚಿತ ಕ್ರಮಗಳು	೧ ಕ್ರಮ	೨ ಕ್ರಮ	೩ ಕ್ರಮ	ಒಟ್ಟು
ೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಲಭ್ಯ	೨೭	೨೭	೧೨	೬೬
್ಷೇಮನಿಧಿ, ಉಪದಾನ/ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ	೩೮	೧೩	೧೨	೬೩
ಜೆಯ ಸೌಲಭ್ಯ	೭	೨೪	೨	೩೩
ಾಲ ಸೌಲಭ್ಯ	೯	೫	೧೧	೨೫
್ಯಾಂಟೀನ್ ಸೌಲಭ್ಯ	೮	೧	೧	೧೦
ೇತನ ಭತ್ಯೆಗಳು	೩	೧೧	೩	೧೭
ಕ್ಷಣ ನೆರವು	೩	–	–	೩
ಸತಿ ಸೌಲಭ್ಯ	೧	–	–	೧
ಟ್ಟು ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳು	೯೬	೮೧	೪೧	

ನೌಕರರಿಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೬೬ ಮಂದಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸೂಚಿಸಿದ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಲಭ್ಯ ಮತ್ತು ಅನಾರೋಗ್ಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಮೊತ್ತಮೊದಲ ಕ್ರಮವಾಗಿದೆ. ಎರಡನೆಯದು ಶೇಕಡಾ ೬೩ ಮಂದಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸೂಚಿಸಿದ ಕ್ಷೇಮನಿಧಿ ಮತ್ತು ಉಪದಾನ (ಗ್ರಾಚ್ಯೂಟಿ) ಅಥವಾ ನಿವೃತ್ತಿವೇತನವಾಗಿದೆ. ಶೇಕಡಾ ೩೩

ಮಂದಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸೂಚಿಸಿದ ಮೂರನೆಯ ಮುಖ್ಯ ಕ್ರಮವೆಂದರೆ ರಜಾ ಸೌಲಭ್ಯ, ಶೇಕಡಾ ೨೫ ಮಂದಿ ಸೂಚಿಸಿರುವುದು ಸಾಲ ಸೌಲಭ್ಯ. ಶೇಕಡಾ ೧೭ ಮಂದಿ ಬೆಂಬಲಿಸಿರುವ ಇನ್ನೊಂದು ಮುಖ್ಯ ಕ್ರಮವೆಂದರೆ ವೇತನ ಭತ್ಯೆಯ ನೀಡುವಿಕೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೪ ರಷ್ಟು ಮಂದಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಾವು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಯಚತುರತೆ ಸುಧಾರಿಸಲು ಯಾವುದೇ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕ್ರಮವನ್ನಾಗಲೀ, ಅಥವಾ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮವನ್ನಾಗಲೀ ಸೂಚಿಸಿಲ್ಲ. ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ನೀಡತಕ್ಕ ಯಾವುದೇ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಸೂಚಿಸಲು ಇವರು ನಿರಾಕರಿಸಿದುದಕ್ಕೆ ಕಾರಣವೇನೆಂದರೆ ಕಾನೂನು ಬರಲಿ ಅಥವಾ ಬೇರೆ ಪ್ರಯತ್ನಗಳು ನಡೆಯಲಿ ಅವರು ಇದನ್ನು ಪಡೆಯುವುದು ಸಾಧ್ಯವೇ ಇಲ್ಲ. ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರ ಮುಂದೆ ತಮ್ಮ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು, ಹೇಳಿಕೆಗಳನ್ನು ಹಲವು ಬಾರಿ ಮುಂದಿಟ್ಟು, ಅದು ಈಡೇರದೆ ಅವರು ಸೋತುಹೋಗಿದ್ದಾರೆ, ಭರವಸೆಯನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ.

ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಲಭ್ಯ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಕ್ಷೇಮನಿಧಿ, ಉಪದಾನ, ಅಥವಾ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನಗಳಂತಹ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಬಯಕೆ ಯಾರನ್ನೂ ಹೊರತುಪಡಿಸದೆ ಎಲ್ಲಾ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಇದೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ನಾವು ಮರೆಯಬಾರದು. ಒಂದು ವೇಳೆ ಕ್ಯಾಂಟೀನ್ ಸೌಲಭ್ಯ ಅಥವಾ ಶಿಕ್ಷಣ ಅಥವಾ ಸಾಲ ಅಥವಾ ರಜಾ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಸಿಗದಿದಿದ್ದರೂ ಚಿಂತಿಲ್ಲ, ಆದರೆ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮಗಳು ಸಿಗುವುದಿಲ್ಲ ಎಂಬುದನ್ನು ಅವರು ಯೋಚಿಸುವುದು ಕೂಡಾ ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಕುರಿತು ಜಿಲ್ಲೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ವಿಭಾಗದ ಸರಕಾರಿ ಅಧಿಕಾರಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಚರ್ಚೆ ನಡೆಸಿದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ಈ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದರಲ್ಲಿ ಅವರು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಮೊತ್ತಮೊದಲ ತೊಂದರೆಯೇನೆಂದರೆ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಗುರುತಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಅವರ ನೋಂದಣಿ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು. ಈ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ತೊಂದರೆಗೆ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳುವ ಸಲುವಾಗಿ ಮತ್ತು ಜಿಲ್ಲೆಯ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನೈಜ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಮತ್ತು ಕಾನೂನುಬದ್ಧ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಹಾಗೂ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಅವಕಾಶಗಳು ದೊರೆಯುವಂತೆ ಮಾಡುವ ಸಲುವಾಗಿ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರಕಾರದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಂತ್ರಾಲಯವು ಇದಕ್ಕಾಗಿಯೇ ಒಂದು ಮಂಡಲಿಯನ್ನು ಜಿಲ್ಲೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಸೃಷ್ಟಿಸಿದೆ ಎಂದು ಕಾರ್ಮಿಕ ಅಧಿಕಾರಿ ವಿವರಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿನ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಲ್ಯಾಣ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮಗಳಿಗಾಗಿ ಸೃಷ್ಟಿಸಲಾದ ಮಂಡಲಿಗೆ ನೌಕರರ ನೇಮಕಾತಿ ಮತ್ತು ಇದಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಇತರ ಕಾರ್ಯಗತಿಗಳು ಇನ್ನೂ ಪ್ರಾರಂಭವಾಗಿಲ್ಲ, ಯಾಕೆಂದರೆ ರಾಜ್ಯ ಸರಕಾರದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಂತ್ರಾಲಯವು ಈ ಕುರಿತಾಗಿ

ಯಾವುದೇ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಕ ಸೂತ್ರಗಳನ್ನಾಗಲೀ ಅಥವಾ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನಾಗಲೀ ಒದಗಿಸಿಲ್ಲವೆಂದು ಕಾರ್ಮಿಕ ಅಧಿಕಾರಿ ವಿವರಿಸಿದರು.

ಜಿಲ್ಲೆಯ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಘಟನೆ ಮತ್ತು ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯಲ್ಲಿ ಬಹಳ ಆಸಕ್ತಿಯನ್ನು ತೋರಿಸುತ್ತಿರುವ ಸಿಐಟಿಯು (ಸೆಂಟರ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯನ್ ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ಸ್) ಮತ್ತು ಐಎನ್‌ಟಿಯುಸಿ (ಇಂಡಿಯನ್ ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ ಕಾಂಗ್ರೆಸ್)ನ ಮುಖಂಡರೊಡನೆ ಸಮಾಲೋಚಿಸಿದಾಗ, ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ದಯನೀಯ ಸ್ಥಿತಿಯ ಕುರಿತು ಆಳವಾದ ಕಾಳಜಿಯನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸುತ್ತಾ, ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಸಂಘಟನೆ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು, ತಮ್ಮ ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗದಾತರೊಂದಿಗೆ ಸಾಮುದಾಯಿಕ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಚರ್ಚಿಸಲು ಮತ್ತು ಒಪ್ಪಂದಕ್ಕೆ ಬರಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದ ಅಧಿಕಾರ ರಾಹಿತ್ಯ ಮತ್ತು ಅಸಹಾಯಕತೆ, ಶಾಸನಬದ್ಧ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ದಿ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಹಾಗೂ ಆರ್ಥಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮಗಳ ಅನುಪಸ್ಥಿತಿ ಇತ್ಯಾದಿಗಳು ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣವೆಂದು ಅವರು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗವು ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಮಹಿಳೆಯರು ಮತ್ತು ಗುತ್ತಿಗೆ/ದಿನಗೂಲಿ ನೌಕರರಂತಹ ದುರ್ಬಲ ವಿಭಾಗಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳುವುದರಿಂದ ಇವರನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ತಮಗೆ ಕಷ್ಟದಾಯಕವೆಂದು ಅವರು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಇದರಿಂದಾಗಿಯೇ ಈ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ನಿರುದ್ಯೋಗ ಸಮಸ್ಯೆ ಗಂಭೀರ ಸ್ವರೂಪದಲ್ಲಿ ಇದೆ ಎನ್ನುವುದು ತಿಳಿದು ಬರುತ್ತದೆ. ಎರಡನೆಯದಾಗಿ ಏರುತ್ತಿರುವ ಬೆಲೆಗಳು, ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು, ಕೌಶಲ್ಯ ಮತ್ತು ಸಂಘಟನೆಯ ಕೊರತೆ ಮತ್ತು ಅವರೊಳಗೇ ಇರತಕ್ಕಂತಹ ಅಪಾಯಕಾರಿ ಸ್ಪರ್ಧಾತ್ಮಕ ಮನೋಭಾವ ಇತ್ಯಾದಿಗಳು ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಲಯದ ಮೇಲೆ ವ್ಯತಿರಿಕ್ತ ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ಮೂಡಿಸಿವೆ. ಮೂರನೆಯದಾಗಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಲಕ್ಷಣಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕ ಮುಖಂಡರು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಈ ಲಕ್ಷಣಗಳೆಂದರೆ ಘಟಕಗಳ ಸಣ್ಣ ಗಾತ್ರಗಳು, ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮತ್ತು ನೌಕರರ ನಡುವಿನ ಹೆಚ್ಚು ವ್ಯತ್ಯಾಸ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು, ಹಂಚಿಹೋಗಿರುವ ನೌಕರರು ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಪರಿಸರಗಳು, ಅನಕ್ಷರತೆ, ಬಡತನ ಮತ್ತು ಕೆಳಮಟ್ಟದ ಅರಿವು ಇತ್ಯಾದಿಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಒಟ್ಟುಗೂಡಿಸುವುದರಲ್ಲಿ ಅವರು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಅಡ್ಡಿಗಳು.

ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುರಿತು ಪ್ರಬಲ ರೀತಿಯ ಯಾವುದೇ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನಾಗಲೀ, ಅವರಿಗೆ ಒಳಿತಾಗುವ ಹಾಗೆ ನಡೆದುಕೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕಾಗಲೀ ಕಾನೂನು ಬದ್ಧ ಗುರುತು ಚೀಟಿ ಅವರಲ್ಲಿ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು ಪ್ರಮುಖ ಅಡಚಣೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಕಂಡುಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ವಿವಿಧ ಉದ್ಯೋಗ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿರುವ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಿಸಿದಾಗ, ಎಲ್ಲರೂ ಒಟ್ಟುಗೂಡಿ ತಮ್ಮ ಹಕ್ಕುಗಳಿಗಾಗಿ ಕಾದಾಡುವ ಉತ್ಸಾಹ ಮತ್ತು ಮನೋಭಾವ ಅವರಲ್ಲಿ ಇಲ್ಲದಿರುವುದನ್ನು ಯೂನಿಯನ್ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಗಮನಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಿಗುತ್ತಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಭದ್ರತಾ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅಸಂಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು

ಇಷ್ಟಪಡುವರಾದರೂ, ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಸ್ವತಃ ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿ ತೊಂದರೆಯನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕೆ ಇವರು ಸಿದ್ಧರಿಲ್ಲವೆಂದು ಈ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ತಿಳಿಸಿದರು. ಅವರಿಗೆ ತೆರೆಯ ಮರೆಯಲ್ಲಿ ತೆಪ್ಪಗಿದ್ದು ಕಾರ್ಯ ನಡೆಸುವುದರಲ್ಲಿ ತೃಪ್ತಿ ಇದೆ; ತಮ್ಮ ಅಹವಾಲನ್ನು ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ ಮುಖಂಡರೇ ಸ್ವತಃ ಸರಕಾರ ಅಥವ ಸಾರ್ವಜನಿಕರ ಮುಂದೆ ಇಟ್ಟು ನ್ಯಾಯ ದೊರಕಿಸಬೇಕೆನ್ನುವುದು ಇವರ ನಿರೀಕ್ಷೆ. ತಮ್ಮ ಪರವಾಗಿ ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್‌ನವರೇ ಹೋರಾಡಬೇಕು ಎನ್ನುವುದಕ್ಕಿಂತ ಕಾರ್ಮಿಕರೇ ಸ್ವತಃ ಆಸಕ್ತಿ ತೋರಿಸಿ ತಮ್ಮ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಪ್ರತಿಪಾದಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಒಟ್ಟು ಸೇರಿ ಹೋರಾಟ ನಡೆಸಬೇಕು ಎಂದುಕೊಂಡು ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್‌ನವರು ಅವರಲ್ಲಿ ಜಾಗೃತಿ ಉಂಟು ಮಾಡಲು ಬಹಳ ಪ್ರಯತ್ನ ನಡೆಸಿದ್ದುಂಟು. ಸರಕಾರ ತಮಗೆ ಅನ್ಯಾಯ ಮಾಡುತ್ತಿದೆ ಎಂಬ ಅರಿವು ಮೂಡಿ, ಅದಕ್ಕೆ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಪಡೆಯಬೇಕಾದರೆ ವೈಯುಕ್ತಿಕವಾಗಿ ತಾವು ಆಸಕ್ತಿ ವಹಿಸಿ ಈ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಮುಂದುವರಿಯಬೇಕು ಎನ್ನುವ ತಿಳಿವಳಿಕೆ ಅವರಲ್ಲಿ ಕೆಲವರಲ್ಲಿಯಾದರೂ ಉಂಟಾಗದೇ ಹೋದರೆ ಅವರು ನಿರೀಕ್ಷಿಸುವ ಫಲಿತಾಂಶ ಸಿಗುವುದು ಕಷ್ಟವೆಂದು ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ತಿಳಿಸುತ್ತಾರೆ.

ಅಧ್ಯಯನದ ಕ್ಷೇತ್ರ ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ ಅವರು ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುರಿತು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ ಕಾಳಜಿಯ ಕುರಿತು ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಿದಾಗ, ಈ ಮುಖಂಡರೊಂದಿಗಿನ ತಮ್ಮ ಹಳೆಯ ಅನುಭವವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಇವರ ಕಾಳಜಿಯ ಕುರಿತು ಅನೇಕ ಅಸಂಘಟಿತ ನೌಕರರು ಸಂದೇಹ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದರು. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಸದಸ್ಯರಾಗಿರುವ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರ ಮೂಲಕ ಅವರು ತಿಳಿದುಕೊಂಡಿರುವ ವಿಚಾರಗಳೇನೆಂದರೆ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಮುಖಂಡರ ನಡುವೆ ವೈರತ್ವ ಇದೆ, ಇದರ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಲ್ಲಿ ಸ್ವಜನ ಪಕ್ಷಪಾತ ಮತ್ತು ಸ್ವಾರ್ಥಸಾಧನ ಮನೋಧರ್ಮಗಳು ಇವೆ ಎನ್ನುವುದು. ಸಂಘಟನೆಯ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ನೈಜ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳಿಗೆ ಗಮನ ಹರಿಸಲು ಇವು ತಡೆಯಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸಿವೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಒಟ್ಟುಗೂಡಿ ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು ರಚಿಸಿ ಕೆಲಸಗಾರರಾಗಿ ನ್ಯಾಯಬದ್ಧವಾಗಿ ತಮಗೆ ಸಿಗಬೇಕಾಗಿರುವ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಒಕ್ಕೊರಲಿನಿಂದ ಪ್ರತಿಪಾದಿಸಬೇಕು. ಪ್ರಾರಂಭದಲ್ಲಿ ಇದು ನಿರರ್ಥಕವೆಂಬ ಭಾವನೆ ಹುಟ್ಟಬಹುದು, ಆದರೆ ದಿನಕಳೆದಂತೆ ಇದು ಸಂಘಟಿತ ಅಧಿಕೃತ ವೇದಿಕೆಯಾಗಿ ರೂಪುಗೊಳ್ಳಬಹುದು. ಈ ವೇದಿಕೆಯ ಮೂಲಕ ಅವರು ತಮ್ಮ ತೊಂದರೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಅಸಹನೆಗಳನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಬಹುದಲ್ಲದೆ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳು ಅವಕಾಶ ಒದಗಿಸುವ ಶಾಸನಬದ್ದ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅವರಿಗೆ ಇದು ಸಹಾಯ ಮಾಡಬಹುದು ಎಂಬುದಾಗಿ ಸಂದರ್ಶನದಲ್ಲಿ ಅವರಿಗೆ ಮನವರಿಕೆ ಮಾಡಿಸಲಾಯಿತು. ಇದನ್ನು ಕೇಳಿ ತಿಳಿದುಕೊಂಡ ಬಹಳ ಮಂದಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮುಖದಲ್ಲಿ ಭರವಸೆಯ ಬೆಳಕು ಮೂಡಿತು. ಆದರೆ ಇದು ಕಾರ್ಯಗತವಾಗಲು ಸಮಯ ಒಡಿಯುಬಹುದು. ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕನಸುಗಳು ನನಸಾಗಲು, ಅವರಲ್ಲಿ ಅರಿವನ್ನು

ಬೆಳೆಸುವ ಮತ್ತು ಅವರಿಗೆ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ನೀಡುವ ಪ್ರಯತ್ನಗಳು ನಿರಂತರವಾಗಿ ನಡೆಯಬೇಕಾಗಿದೆ.

ಗೃಹ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಗ್ರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ವೇದಿಕೆ (ಡೊಮೆಸ್ಟಿಕ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಇಂಟಗ್ರಲ್ ಡೆವಲಪ್‌ಮೆಂಟ್ ಫಾರಮ್-ಡಿಡಬ್ಲ್ಯೂಐಡಿಎಫ್)ಯು ಕರ್ನಾಟಕ ಸಂಘಗಳ ನೋಂದಾವಣಿ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೬೦ರ ಕೆಳಗೆ ರೂಪುಗೊಂಡ ಸರಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆಯಾಗಿದೆ. ಇದರ ಕಚೇರಿಯು ಮಂಗಳೂರು ನಗರದ ಬಲ್ಮಟಾದ ನಝರೆತ್ ಕಾನ್ವೆಂಟ್ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ಇದೆ. ಇದು ಜಿಲ್ಲೆಯ ಗೃಹ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಘಟನೆ ಮತ್ತು ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ ಕಾರ್ಯ ನಡೆಸುವ ಸಂಸ್ಥೆ. ಇದರ ನಿರ್ದೇಶಕರೊಂದಿಗೆ ಮಾತುಕತೆ ನಡೆಸಿದಾಗ, ಇವರು ಪ್ರತಿ ತಿಂಗಳು ನಡೆಸುವ ಸಭೆಯಲ್ಲಿ ಈ ಸಂಘಟನೆಯ ಸದಸ್ಯರಾಗಿರುವ ಗೃಹ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅನೇಕ ವಿಚಾರಗಳ ಕುರಿತು ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಂದ ಒದಗಿಸುತ್ತಿರುವುದಾಗಿ ತಿಳಿಸಿದರು. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಮುಖಂಡತ್ವ, ಕೌಟುಂಬಿಕ ಹಿಂಸೆ, ಮಾನವ ಹಕ್ಕುಗಳು, ಮಹಿಳಾ ಸಬಲೀಕರಣ ಮತ್ತು ಮಾನಸಿಕ ಆರೋಗ್ಯ, ಜೊತೆಗೆ ಉಳಿತಾಯ ಮಾಡುವುದರ ಕುರಿತು ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಅರಿವು ಬೆಳೆಸುವ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳೊಂದಿಗೆ, ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ಇವರು ಎದುರಿಸುವ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಮತ್ತು ದೌರ್ಜನ್ಯಗಳನ್ನು ಕೂಡಾ ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳಲಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಇವುಗಳಿಗೆ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಲು ಅಥವಾ ಪೊಲೀಸ್ ಅಥವಾ ನ್ಯಾಯಾಲಯದ ಮೂಲಕ ನ್ಯಾಯವನ್ನು ದೊರಕಿಸುವ ಪ್ರಯತ್ನ ನಡೆಸುವುದರ ಕುರಿತು ಚರ್ಚೆಯನ್ನು ನಡೆಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಗೃಹ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಗ್ರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ವೇದಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಮಂಗಳೂರು ನಗರ ಮತ್ತು ಸುತ್ತುಮುತ್ತಲ ಪ್ರದೇಶದ ೧೩೬೫ ಗೃಹಕಾರ್ಮಿಕರು ಸದಸ್ಯರಾಗಿ ಇದ್ದಾರೆ. ದಿನದಿಂದ ದಿನಕ್ಕೆ ಇವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತಾ ಹೋಗುತ್ತದೆ. ಈ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಮನೆಯಲ್ಲಿಯೇ ಉಳಿದುಕೊಳ್ಳುವ ಗೃಹಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಮಾಸಿಕ ವೇತನ ರೂ ೨,೨೦೦/-ನ್ನು, ಉಳಿದ ಗೃಹ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಮಾಸಿಕ ವೇತನ ರೂ ೩,೦೦೦/-ವನ್ನು ನಿಗದಿ ಪಡಿಸಿದೆ ಎಂಬ ಮಾಹಿತಿ ಈ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಇಬ್ಬರು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಂದ ಲಭ್ಯವಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕ್ಷೇಮನಿಧಿ ಮತ್ತು ಗ್ರಾಚ್ಯೂಟಿ ದೊರಕಿಸುವ ಕುರಿತು ಸಂಸ್ಥೆಯ ನಿರ್ದೇಶಕರಲ್ಲಿ ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ ಅದಕ್ಕೆ ಇದು ಸೂಕ್ತ ಸಮಯವಲ್ಲವೆಂದು ಅವರು ಉತ್ತರಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಗೃಹಕಾರ್ಮಿಕರ ಉನ್ನತಿಗಾಗಿ ಇದುವರೆಗೆ ನಡೆಸಿದ ಕಾರ್ಯಗಳಿಗೆ ಸಂಸ್ಥೆಯ ನಿರ್ದೇಶಕರು ಮತ್ತು ಅವರ ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳು ವಿರೋಧವನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ, ಇದರಲ್ಲಿ ಈ ಗೃಹಕಾರ್ಮಿಕರ ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಬೆದರಿಕೆಗಳು ಕೂಡಾ ಸೇರಿವೆ ಎಂದು ಅವರು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಇನ್ನು ಕೆಲವೇ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರದ ಮಧ್ಯಸ್ಥಿಕೆಯಿಂದ ಈ ಗೃಹಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ನಿವೃತ್ತಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ನೀಡಲಿದ್ದಾರೆ ಎಂಬ ಭರವಸೆಯ ಮಾತುಗಳನ್ನು ಅವರು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಮಂಗಳೂರು ನಗರದ ನಂತೂರಿನ ಕದ್ರಿಹಿಲ್ಸ್‌ನಲ್ಲಿರುವ ಕೆನರಾ ಆರ್ಗನೈಜೇಶನ್ ಫಾರ್ ಡೆವಲಪ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಂಡ್ ಪೀಸ್ (ಸಿಒಡಿಪಿ) ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸಮಾಜ ಕಾರ್ಯಕರ್ತರನ್ನು

ಸಂಪರ್ಕಿಸಿ ಚರ್ಚೆ ನಡೆಸಿದಾಗ, ಗೃಹ ಕಾರ್ಮಿಕರಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲ ಕೃಷಿ ಮತ್ತು ನಿರ್ಮಾಣ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೂಡಾ ಸ್ವ ನೆರವು ಪಡೆಯತಕ್ಕಂತಹ ಗುಂಪುಗಳಿಗೆ ಸೇರಲು ಪ್ರೇರಣೆ ನೀಡುವುದಾಗಿ ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿ ತಮ್ಮ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವುದು, ಉತ್ತಮ ಹವ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ಉಳಿತಾಯ ಮತ್ತು ಸ್ವಯಂ ಉದ್ಯೋಗ ಕೈಗೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕೆ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ, ಇತ್ಯಾದಿ ವಿಚಾರಗಳಲ್ಲಿ ಅವರಲ್ಲಿ ಜಾಗೃತಿ ಮೂಡಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುವುದಾಗಿ ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗದವರಾಗಿ ಸ್ವಸಹಾಯ ಗುಂಪಿನ ಸದಸ್ಯರಾಗಿರುವವರು ತಾವು ಈ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಂಸ್ಥೆಯನ್ನು ಸೇರಿದ ನಂತರ ಮುನ್ನುಗ್ಗುವ ಧೈರ್ಯ ಮತ್ತು ಮುಖಂಡತ್ವದ ಕೌಶಲ್ಯವನ್ನು ಸಂಪಾದಿಸಿರುವುದಾಗಿಯೂ, ತಾವಿರುವ ಸಧ್ಯದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯನ್ನು ನಡೆಸಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿ ತಮ್ಮನ್ನು ಗುರುತಿಸುವ ಕುರಿತು ಸರಕಾರ ಮತ್ತು ಸಾರ್ವಜನಿಕರ ಮುಂದೆ ಧ್ವನಿ ಎತ್ತಿ ಚರ್ಚಿಸಲು ತಮಗೆ ಸಾಧ್ಯವಾಗಿದೆ ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ದೊಡ್ಡ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಸ್ವನೆರವು ಗುಂಪುಗಳನ್ನು ಸೇರಿಕೊಂಡು, ಅವರೊಳಗೆ ಅಸಂಘಟಿತ ನೌಕರರ ಸ್ವನೆರವು ಗುಂಪುಗಳ ಪ್ರಬಲ ಜಾಲವೊಂದು ಏರ್ಪಟ್ಟರೆ ಗುರಿ ಸಾಧಿಸುವುದು ಸುಲಭವೆಂದರು. ಸ್ವನೆರವು ಗುಂಪುಗಳಿಗೆ ಸದಸ್ಯರಾಗಿರುವವರಲ್ಲಿಯೂ ಕೆಲವರು ಮುಂದೆ ಬರಲು ಯಾವುದೇ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ನಡೆಸುತ್ತಿಲ್ಲ, ತಮ್ಮ ಪರವಾಗಿ ಬೇರೆಯವರು ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕೆಂದು ಇವರ ನಿರೀಕ್ಷೆ. ಹೀಗಾಗಿ ಗುರಿ ತಲುಪಲು ಇದು ಗಂಭೀರ ಹಿನ್ನೆಡೆಯಾಗಿದೆ ಎಂದು ಅವರು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ೨೫ ಮಂದಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರೊಂದಿಗೆ ಸಮಾಲೋಚನೆಯನ್ನು ನಡೆಸಿದಾಗ, ಅವರಲ್ಲಿ ೧೬ ಮಂದಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಘಟನೆ ತಮಗೆ ಬೆದರಿಕೆಯಾಗಿದೆ ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ ಯಾಕೆಂದರೆ, ತಮ್ಮ ನೌಕರರಿಗೆ ಅವರು ಸಾಮಾನ್ಯ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಹಣವನ್ನು ನೀಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ, ಅವರಿಗೆ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಹಾಗೂ ಆರ್ಥಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಈಗ ಏನನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಿದ್ದಾರೋ, ಅಷ್ಟರಿಂದಲೇ ಅವರು ತೃಪ್ತಿ ಹೊಂದಬೇಕು ಎನ್ನುವುದು ಈ ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಅನಿಸಿಕೆ. ಅವರ ಪ್ರಕಾರ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಗಾಧ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿದಾಗ ಸರಕಾರ ಅವರ ಬೇಡಿಕೆಗೆ ಬೆಂಬಲ ನೀಡುವುದು ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯಿಂದ ಶಕ್ಯವಲ್ಲ. ಹೀಗಾಗಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಿಗುತ್ತಿರುವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೊಂದುವುದು ಅಸಾಧ್ಯ.

ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಒಂಭತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮಾತ್ರ ತಮ್ಮ ಕೈಕೆಳಗಿನ ನೌಕರರ ಕುರಿತು ನೈಜ ಕಾಳಜಿಯನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳಲ್ಲಿ ಅವಕಾಶ ನೀಡಲಾದ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ತಮ್ಮ ನೌಕರರು ಪಡೆಯುವಂತಿದ್ದರೆ, ಈ ನಿಟ್ಟಿನ ಯಾವುದೇ ಪ್ರಯತ್ನಕ್ಕೆ ತಮ್ಮ ಬೆಂಬಲ ಇದೆ ಎಂದು ಅವರು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಆದರೆ ಈ

ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಸ್ವತಃ ತಮ್ಮ ನೌಕರರು ಮುಂದುವರಿಯುವುದಕ್ಕೆ ಅವರಿಂದ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ಸಿಗಲಾರದು. ಆದರೆ ಈ ನಿಟ್ಟಿನ ಪ್ರಯತ್ನಕ್ಕೆ ಅವರ ಆಕ್ಷೇಪವಿಲ್ಲ. ಯಾವುದೇ ಉದ್ಯೋಗದಾತ ತನ್ನ ಕೈಕೆಳಗಿನ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಂಘಟಿತಗೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕೆ ಅವಕಾಶ ನೀಡಲಾರ ಎಂಬುದು ಎಲ್ಲಾ ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಒಕ್ಕೊರಲಿನ ಅಭಿಪ್ರಾಯವಾಗಿತ್ತು. ಅವರ ಪ್ರಕಾರ ಈ ರೀತಿಯ ಸಂಘಟನೆಯು ಅವರ ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ತೊಂದರೆಗಳನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುತ್ತದೆ. ಇದೇ ರೀತಿ ತಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಅಸಂಘಟಿತ ನೌಕರರು ಸಂಘಟಿತ ನೌಕರರಿಗೆ ದೊರೆಯುವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಸಲುವಾಗಿ ಸಂಘಟಿತರಾದರೆ ಇದಕ್ಕೆ ಅವರ ಮೌನಸಮ್ಮತಿ ಇರುತ್ತದೆ.

ಅಧ್ಯಯನದಿಂದ ತಿಳಿದುಬಂದ ವಿಚಾರವೇನೆಂದರೆ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳಲ್ಲಿ ಒದಗಿಸಲಾದ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅಸಂಘಟಿತ ನೌಕರರು ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸುವುದರ ಕುರಿತು ಕಾಳಜಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ತಮ್ಮ ಈ ಕಾಳಜಿ ತಮ್ಮ ನೌಕರರಿಗೆ ತಿಳಿಯುವುದು ಬೇಡವೆಂದು ಅಪೇಕ್ಷಿಸುತ್ತಾರೆ ಯಾಕೆಂದರೆ ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳ, ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಹೆಚ್ಚಿನ ಬೇಡಿಕೆ ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಿಗಾಗಿ ತಮ್ಮ ಕೈಕೆಳಗಿನ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೋರಾಟ ನಡೆಸಬಹುದೆಂಬ ಹೆದರಿಕೆ ಇವರದು. ಈ ರೀತಿಯಾಗಿ ಅಸಂಘಟಿತ ನೌಕರರನ್ನು ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಇಟ್ಟುಕೊಂಡಿರುವ ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿ (ಉದ್ಯೋಗದಾತ), ಸಂಘಟನೆಯ ಕನಸನ್ನು ಕಾಣುವ ತಮ್ಮ ನೌಕರರು ಅಥವಾ ಬೇರೆ ಅಸಂಘಟಿತ ನೌಕರರ ಪರವಾಗಿ ಇರುವುದಿಲ್ಲವೆಂಬುದು ಈ ಅಧ್ಯಯನದಿಂದ ತಿಳಿದುಬಂದಿದೆ.

೪.೫ ಉಪಸಂಹಾರ

ಇಲ್ಲಿ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತವಾಗಿ ವಿವರಿಸಲಾದ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯು ಹಲವು ವರ್ಷಗಳ ಚರಿತ್ರೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ. ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯೋತ್ತರ ಕಾಲದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳು ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳಿಗೆ ಸುಧಾರಣಾ ಮಾರ್ಗವನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿವೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸುಧಾರಣೆ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ ಸರಕಾರ ಮತ್ತು ಸರಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ ಕೂಡಾ ಸೇರಿದಂತೆ ಇವರೆಲ್ಲರೂ ನಡೆಸಿದಂತಹ ಕಾನೂನುಬದ್ದ ಮತ್ತು ಶಾಸನರಹಿತ ಪ್ರಯತ್ನಗಳನ್ನು ವಿಶ್ಲೇಷಣಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಈ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಭಾರತದ ಬಹುತೇಕ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗದವರು ಗ್ರಾಮೀಣ ಮೂಲದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಕೃಷಿ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕ್ಷಾಮ, ಪ್ರವಾಹ, ಬೆಳೆ ಹಾನಿ, ಸೋಂಕು ಜಾಡ್ಯಗಳು, ಸಾಕು ಪಶುಪಕ್ಷಿಗಳ ನಷ್ಟ, ಇತ್ಯಾದಿ ತೊಂದರೆಗಳಿಂದ ಬಳಲುತ್ತಾರೆ. ಸಧ್ಯ ಇರುವಂತಹ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕಾನೂನುಗಳಿಂದ ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ರಕ್ಷಣೆಯನ್ನು ಪಡೆಯುವಲ್ಲಿ ಅವರು ವಂಚಿತರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಅವರ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿರುವ ಬಹುಮುಖ್ಯ ಅಡಚಣೆ ಎಂದರೆ ಗುರುತಿಸುವಿಕೆ ಮತ್ತು ನೋಂದಣಿಯ

ಅನುಪಸ್ಥಿತಿ. ಸಣ್ಣಪುಟ್ಟ ಕುಶಲಕರ್ಮಿಗಳು, ಮೀನುಗಾರರು, ಭೂರಹಿತ ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ರಕ್ಷಣೆಯಿಲ್ಲದ ಇತರ ಗುಂಪುಗಳ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಕೂಡಾ ಇದೇ ರೀತಿಯದ್ದಾಗಿದೆ. ಇದಲ್ಲದೆ ಜಾಗತೀಕರಣ ಮತ್ತು ಉದಾರೀಕರಣ ನೀತಿಗಳಿಂದಾಗಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತಿದೆ. ವಂಚಿತ ಸಮುದಾಯದವರಾಗಿ ಧ್ವನಿಯೆತ್ತುವ ಕೊರತೆ ಕೂಡಾ ಇವರಲ್ಲಿ ಇದೆ. ವೇತನ ನೀಡದಿರುವಿಕೆ, ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ನೀಡುವಿಕೆ, ವೇತನ ನೀಡುವುದರಲ್ಲಿ ವಿಳಂಬ, ವೇತನ ತಾರತಮ್ಯ ಇತ್ಯಾದಿ ದುರಾಚಾರಗಳನ್ನು ತಡೆಯಬಲ್ಲ ದಂಡನೀಯ ವಿಭಾಗಗಳು ಇಲ್ಲದಿರುವುದರಿಂದ ಅವರ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಸುಧಾರಿಸುವ ಬದಲಾಗಿ ಇನ್ನಷ್ಟು ಕೆಡಲು ಕಾರಣಗಳಾಗಿವೆ. ವೇತನಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ನಿಯಮಿತ ಲಕ್ಷಣವಾಗಿದೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಗಾಗಿ ಜಾರಿಗೆ ಬಂದಿರುವ ಅಧಿನಿಯಮದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ, ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಸಮಾನ ವೇತನ, ಉತ್ತಮ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸರ ಮತ್ತು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದಿಂದ ರಕ್ಷಣೆ ಇತ್ಯಾದಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿಶೇಷ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಒದಗಿಸಲಾಗಿಲ್ಲ. ಈ ಅಧಿನಿಯಮಕ್ಕೆ ಮಾತು ನೀಡಬಲ್ಲಂತಹ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸೌಲಭ್ಯ ಕೇಂದ್ರಗಳು ಮತ್ತು ಪಂಚಾಯತ್ ರಾಜ್ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಂತಹ ಎರಡು ಸಂರಚನೆಗಳ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಪೂರ್ಣ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಇದು ವಿಫಲವಾಗಿದೆ. ಒಟ್ಟಾರೆ ನೋಡುವುದಾದರೆ, ಈ ಅಧಿನಿಯಮದ ಭಾಷೆಯು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಸಮಾನ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ನೀಡುವುದಕ್ಕಿಂತಲೂ, ಸರಕಾರಿ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳ ಫಲಾನುಭವಿಗಳಾಗಿ ಅವರ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಸೀಮಿತಗೊಳಿಸುವುದರಲ್ಲಿ ಅದು ಆಸಕ್ತಿ ತಳೆದಿದೆ ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದು.

ಈ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಅವರ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿರುವ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು, ಜಿಲ್ಲೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ವಿಭಾಗದ ಸರಕಾರದ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು, ಸರಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಮತ್ತು ಸ್ವಯಂಸೇವಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಇವರೊಂದಿಗೆ ನಡೆಸಲಾದ ಸಂದರ್ಶನಗಳು, ಸಭೆಗಳು, ಸಮಾಲೋಚನೆಗಳು ಮತ್ತು ಚರ್ಚೆಗಳ ಮೂಲಕ ಸಂಗ್ರಹಿಸಲಾದ ಮಾಹಿತಿಗಳನ್ನು ಕ್ರಮಬದ್ಧವಾಗಿ ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಸ್ವಯಂಸೇವಾ ವಲಯದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಒದಗಿಸುವ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯ ಪ್ರಮುಖ ರೂಪವೆಂದರೆ ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಧಕ್ಕೆ ತರುವ ಹಾನಿಗಳಿಂದ ರಕ್ಷಣೆ. ಇದರೊಂದಿಗೆ ರಾಜಕೀಯ ಪಕ್ಷಗಳ ಚುನಾವಣಾ ಪ್ರಣಾಳಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸಬೇಕಾದ ತಳಮಟ್ಟದ ಸಂರಕ್ಷಣೆ ಕೂಡಾ ಸೇರುತ್ತದೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶೋಚನೀಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯ ಕುರಿತು ಆಳವಾದ ಕಾಳಜಿಯನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿರುವ ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಕಾಂಗ್ರೆಸ್, ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವೇತನ ಏರಿಕೆ ಮತ್ತು

ಕೆಲಸ ಖಾಯಂಗೊಳಿಸುವಿಕೆಯ ಕುರಿತು ಸರಕಾರದ ಮುಂದೆ ಬೇಡಿಕೆ ಇಡಲು ನಡೆಸುವ ಪ್ರದರ್ಶನಗಳಿಗೆ ಬೆಂಬಲ ನೀಡುತ್ತಿವೆ.

ಗೃಹ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಗ್ರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ವೇದಿಕೆ (ಡೊಮೆಸ್ಟಿಕ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಇಂಟಗ್ರಲ್ ಡೆವಲಪ್‌ಮೆಂಟ್ ಫಾರಮ್-ಡಿಡಬ್ಲ್ಯೂಐಡಿಎಫ್)ಯು ತಮ್ಮ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಮಾಹಿತಿ ಒದಗಿಸುವ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ಮುಖಂಡತ್ವ, ಕೌಟುಂಬಿಕ ಹಿಂಸೆ, ಮಾನವ ಹಕ್ಕುಗಳು, ಮಹಿಳಾ ಸಬಲೀಕರಣ ಮತ್ತು ಮಾನಸಿಕ ಆರೋಗ್ಯ, ಜೊತೆಗೆ ಉಳಿತಾಯ ಮಾಡುವುದರ ಕುರಿತು ಮಾಹಿತಿ ನೀಡುತ್ತದೆ. ಕೆನರಾ ಆರ್ಗನೈಜೇಶನ್ ಫಾರ್ ಡೆವಲಪ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಂಡ್ ಪೀಸ್ (ಸಿಒಡಿಪಿ) ಸಂಸ್ಥೆ ಕೃಷಿ ಮತ್ತು ನಿರ್ಮಾಣ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಸ್ವ ನೆರವು ಪಡೆಯತಕ್ಕಂತಹ ಗುಂಪುಗಳಿಗೆ ಸೇರಲು ಪ್ರೇರಣೆ ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವುದು, ಉತ್ತಮ ಹವ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ಉಳಿತಾಯ ಮತ್ತು ಸ್ವಯಂ ಉದ್ಯೋಗ ಕೈಗೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕೆ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ, ಇತ್ಯಾದಿ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ಅವರಿಗೆ ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಸಂಘಟನೆ ಮತ್ತು ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಕುರಿತು ಸ್ವಲ್ಪಮಟ್ಟಿಗೆ ಅರಿವು ಉಂಟಾಗಿದ್ದರೂ ಕೂಡಾ, ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಹಯೋಗದೊಂದಿಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಸರಕಾರ, ಸರಕಾರೇತರ ಮತ್ತು ಸ್ವಯಂಸೇವಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಕೂಡು ಪ್ರಯತ್ನಗಳ ಮೂಲಕ ಬಹಳಷ್ಟು ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸುವುದು ಬಾಕಿ ಉಳಿದಿದೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳ ಸುಧಾರಣೆಗಾಗಿ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ ಬೇಡಿಕೆಗಳಾದ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಲಭ್ಯ ಮತ್ತು ಅನಾರೋಗ್ಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು, ನೌಕರರ ಕ್ಷೇಮನಿಧಿ, ಗ್ರಾಚ್ಯೂಟಿ ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದಂತಹ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮಗಳು, ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಬಹಳಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಬೆಂಬಲಿಸಿದ್ದಾರೆ ಯಾಕೆಂದರೆ ಇವರು ಈ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಿಂದ ವಂಚಿತರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮತ್ತು ಗುತ್ತಿಗೆದಾತರೊಂದಿಗೆ ನಡೆಸಿದ ಮಾತುಕತೆಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ದೊರೆಯುವಂತಹ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ನೀಡತಕ್ಕಂತಹ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಘಟನೆಯ ಕುರಿತು ಇವರಲ್ಲಿ ಯಾರೊಬ್ಬರಿಗೂ (ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮತ್ತು ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು) ವೈಯುಕ್ತಿಕ ಆಸಕ್ತಿ ಇರದಿರುವುದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಗೋಚರಿಸಿದೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ದೊರೆಯುವ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ದೊರಕಿಸಿಕೊಡಬೇಕು ಎಂಬ ಭಾವನೆ ಕೆಲವು ಉದ್ಯೋಗದಾತರಲ್ಲಿ ಇದ್ದರೂ ಕೂಡಾ, ಅವರಲ್ಲಿ ಯಾರೂ ಅದನ್ನು ಬಹಿರಂಗ ಪಡಿಸಲು ಮುಂದೆ ಬರಲಿಲ್ಲ.

ಒಂದೆಡೆ ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಮಾನ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಂಘಟಿತರಾಗಿ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಬೆಂಬಲ ಮತ್ತು ಪ್ರೇತ್ಸಾಹದ ಕೊರತೆ ಕಂಡುಬಂದರೆ, ಇನ್ನೊಂದೆಡೆ ಅಸಂಘಟಿತ ನೌಕರರೆಲ್ಲರೂ ಒಟ್ಟುಗೂಡಿ ತಮ್ಮ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಹೊಂದಿರಬೇಕಾದ ತವಕ, ಶ್ರದ್ಧೆ, ಮತ್ತು ವೈಯುಕ್ತಿಕ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆ ಹಾಗೂ ಬದ್ಧತೆ ಅವರಲ್ಲಿ ಕಾಣುತ್ತಿಲ್ಲ.

ಮುಂದಿನ ಅಧ್ಯಾಯವು ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗದ ತೌಲನಿಕ ಅಧ್ಯಯನದ ಕುರಿತಾದ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯನ್ನು ನೀಡುವುದು.

ಆಕರ ಸೂಚಿ

ಬಿಗೆರಿ, ಮರಿಯೊ; ಮೆಹ್ರೊತ್ರ, ಸಂತೊಷ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಸುದರ್ಶನ್, ಎಮ್ ರತ್ನ. ೨೦೦೯. *ಚೈಲ್ಡ್ ಲೇಬರ್ ಇನ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿಯಲ್ ಔಟ್ ವರ್ಕರ್ ಹೌಸ್‌ಹೊಲ್ಡ್ಸ್ ಇನ್ ಇಂಡಿಯ.* ಸ್ಪೆಶಲ್ ಆರ್ಟಿಕಲ್. ಇಕನೊಮಿಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪಾಲಿಟಿಕಲ್ ವೀಕ್ಲಿ. ವೊಲ್ಯುಮ್ ೪೪. ನಂಬರ್ ೧೨. ಮಾರ್ಚ್ ೨೧–೨೭. ಆ ಸಮೀಕ್ಷಾ ಟ್ರಸ್ಟ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್.

ಫ್ರಂಟ್‌ಲೈನ್ ೨೦೦೭. ವೊಲ್ಯುಮ್ ೨೪. ಇಶ್ಯು ೧೪. ಜುಲೈ ೧೪–೨೭.

ಗೊಸ್ವಾಮಿ, ಪಾರೊಮಿತಾ. ೨೦೦೯. *ಆ ಕ್ರಿಟೀಕ್ ಆಫ್ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ಸೆಕ್ಯೂರಿಟಿ ಹ್ಯಾಕ್ಟ್.* ಕಾಮೆಂಟ್ರಿ. ಇಕನೊಮಿಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪಾಲಿಟಿಕಲ್ ವೀಕ್ಲಿ. ವೊಲ್ಯುಮ್ ೪೪. ನಂಬರ್ ೧೧. ಮಾರ್ಚ್ ೧೪ – ೨೦. ಆ ಸಮೀಕ್ಷಾ ಟ್ರಸ್ಟ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೨೦೦೨. *ರಿಪೋರ್ಟ್ ಆಫ್ ದ ಸೆಕೆಂಡ್ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಕಮಿಶನ್ ಆನ್ ಲೇಬರ್.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೨೦೦೪. *ದ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಕಮಿಶನ್ ಫೊರ್ ಎಂಟರ್‌ಪ್ರೈಸಸ್ ಇನ್ ಆನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೨೦೦೪. *ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ಸೆಕ್ಯೂರಿಟಿ ಸ್ಕೀಮ್.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೨೦೦೪–೦೫. *ಮಿನಿಸ್ಟ್ರಿ ಆಫ್ ಸ್ಟ್ಯಾಟಿಸ್ಟಿಕ್ಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪ್ರೊಗ್ರ್ಯಾಮ್ ಇಂಪ್ಲಿಮೆಂಟೇಶನ್.* ದ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಸ್ಯಾಂಪಲ್ ಸರ್ವೆ ಆರ್ಗನೈಜೇಶನ್ (ಎನ್‌ಎಸ್‌ಎಸ್‌ಒ). ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೨೦೦೪–೦೫. *ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಲೇಬರ್ / ಆನ್ಯುವಲ್ ರಿಪೋರ್ಟ್.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೨೦೦೫. *ದ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಎಂಪ್ಲೊಯ್‌ಮೆಂಟ್ ಗ್ಯಾರಂಟಿ ಹ್ಯಾಕ್ಟ್.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೨೦೦೬. *ದಿ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ಸೆಕ್ಯೂರಿಟಿ ಬಿಲ್.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೨೦೦೭. *ದ ರಿಪೋರ್ಟ್ ಆಫ್ ದ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಕಮಿಶನ್ ಫೊರ್ ಎಂಟರ್‌ಪ್ರೈಸಸ್ ಇನ್ ದ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೨೦೦೭–೦೮. *ಆನ್ಯುವಲ್ ರಿಪೋರ್ಟ್.* ಮಿನಿಸ್ಟ್ರಿ ಆಫ್ ಲೇಬರ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಎಂಪ್ಲೊಯ್‌ಮೆಂಟ್. ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೨೦೦೮. ಮಿನಿಸ್ಟ್ರಿ ಆಫ್ ಲೇಬರ್. *ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ಸೆಕ್ಯೂರಿಟಿ ಹ್ಯಾಕ್ಟ್.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಕರ್ನಾಟಕ. ೨೦೦೨. *ಕರ್ನಾಟಕ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ವೆಲ್ಫ್ಯಾರ್ ಹ್ಯಾಕ್ಟ್.* ಬ್ಯಾಂಗಲುರ್.

ಗುಪ್ತಾ, ಮಿನಾಕ್ಷಿ. ೨೦೦೭. *ಲೇಬರ್ ವೆಲ್ಫ್ಯಾರ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ಸೆಕ್ಯೂರಿಟಿ ಇನ್ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ: ಡೀಪ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಡೀಪ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್ಸ್ ಪ್ರೈವೆಟ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್.

ಇಂಡಿಯನ್ ಎಕ್ಸ್‌ಪ್ರೆಸ್. ೨೦೦೬. *ಥ್ಯಾಂಕ್ಸ್ ಟು ಸೋನಿಯ. ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಪ್ಲ್ಯಾನ್ ಗೆಟ್ಸ್ ಗೊಎಹೆಡ್.* ಅಕ್ಟೊಬರ್ ೩೧. ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಇಂಡಿಯ ಟುಗೆದರ್ ೨೦೦೬ ಹ್ಯಾಂಡ್ ೨೦೧೦. *ಗಿವ್ ವರ್ಕ್ ಟು ಎವ್ರಿ ಹ್ಯಾಂಡ್ ದ ಫುಲ್ ವೇಜಸ್ ಫೋರ್ ಆಲ್ ವರ್ಕ್.* ೬ ಹ್ಯಾಂಡ್ ೧೮ ಫೆಬ್ರವರಿ.

ಮೆರ್ಹೊತ್ರ, ಸಂತೊಷ್. ೨೦೦೮. *ಪ್ಲ್ಯಾನಿಂಗ್ ಕಮಿಷನ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ.* ಸ್ಟೈಟೆಡ್ ಇನ್ ಡಿ ಬಂದೊಪದ್ಯಾಯ್. "ಮೆಹೆಮ್ ಹ್ಯಾಟ್ ದಿನ್ನಾತಾ". ದ ಸ್ಟೇಟ್ಸ್ಮೆನ್. ಫೆಬ್ರವರಿ ೧೪.

ನಾಡಗೌಡರ್, ಸುರೇಶ್ ವಿ. ೨೦೦೨. *ಸೊಶಿಯಲ್ ಸೆಕ್ಯೂರಿಟಿ ಫೊರ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಇನ್ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್.* ವೊಲ್ಯುಮ್ ೨೬. ಕೊಚ್ಚಿನ್ ಯುನಿವರ್ಸಿಟಿ ಲಾ ರಿವೀವ್.

ಪ್ರಗತಿ. ೨೦೦೯. *ಸಿತು ಲೀಡ್ಸ್ ದ ಸ್ಟ್ರಗ್ಲ್ ಆಫ್ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಇನ್ ಕರ್ನಾಟಕ.* ನವೆಂಬರ್ ೧.

ರಾವ್, ಹನುಮಂತ ಸಿ.ಎಚ್. ೨೦೦೯. *ಇನ್ಕ್ಲೂಸಿವ್ ಗ್ರೋಥ್. ರೀಸೆಂಟ್ ಎಕ್ಸ್‌ಪೀರಿಯನ್ಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಚಾಲೆಂಜೆಸ್ ಎಹೆಡ್.* ಕಾಮೆಂಟ್ರಿ. ಇಕನೊಮಿಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪಾಲಿಟಿಕಲ್ ವೀಕ್ಲಿ. ವೊಲ್ಯುಮ್ ೪೪. ನಂಬರ್ ೧೩. ಮಾರ್ಚ್ ೨೮ – ಏಪ್ರೀಲ್ ೩. ಆ ಸಮೀಕ್ಷಾ ಟ್ರಸ್ಟ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್.

ಸಮಾಧಾರ್, ರಣಬೀರ್. ೨೦೦೯. *ಪ್ರಿಮಿಟಿವ್ ಅಕ್ಯುಮಿಲೇಶನ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಸಮ್ ಹ್ಯಾಸ್ಪೆಕ್ಟ್ಸ್ ಆಫ್ ವರ್ಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಲೈಫ್ ಇನ್ ಇಂಡಿಯ.* ಸ್ಪೆಶಲ್ ಆರ್ಟಿಕಲ್. ಇಕನೊಮಿಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪಾಲಿಟಿಕಲ್ ವೀಕ್ಲಿ. ವೊಲ್ಯುಮ್ ೪೪. ನಂಬರ್ ೧೮. ಮೆ ೨. ಆ ಸಮೀಕ್ಷಾ ಟ್ರಸ್ಟ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್.

ತೆಹೆಲ್ಕ ಮ್ಯಾಗರಿಝಿನ್. ೨೦೦೮. *ಲಿವ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಲೆಟ್ ಡಾಯ್.* ವೊಲ್ಯುಮ್ ೫. ಇಶ್ಯು ೧೬. ಡೆಟೆಡ್ ಎಪ್ರಿಲ್ ೨೬.

ತಿವಾರಿ, ರಾಮ್ ತೆರಾಥ್. ೧೯೭೧. *ಲೇಬರ್ ಪ್ರೊಡಕ್ಟಿವಿಟಿ ಇನ್ ಇಂಡಿಯನ್ ಕಾಟನ್ ಟೆಕ್ಸ್‌ಟೈಲ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿ.* ಥಿಸಿಸ್ ಸಬ್ಮಿಟೆಡ್ ಟು ದ ಡಿಪಾರ್ಟ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಕನಾಮಿಕ್ಸ್. ಲಕ್ನೊ ಯುನಿವರ್ಸಿಟಿ. ಲಕ್ನೊ.

ದ ಹಿಂದು. ೨೦೦೪. *ಮ್ಯಾನಿಫೆಸ್ಟೊಸ್ ಮಸ್ಟ್ ಎಡ್ರೆಸ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ಸೆಕ್ಯುರಿಟಿ ಫೊರ್ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ವರ್ಕರ್ಸ್.* ಮಾರ್ಚ್ ೨.

ದ ಹಿಂದು. ೨೦೦೯. *ಡೊಮೆಸ್ಟಿಕ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಪುಶ್ ಫೊರ್ ಭೆಟರ್ ವೇಜಸ್, ಸೊಶಿಯಲ್ ಸೆಕ್ಯುರಿಟಿ.* ಫೆಬ್ರವರಿ ೩.

ದ ಹಿಂದು. ೨೦೦೯. *ಅನ್ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಲೇಬರ್ ರೆಪ್ರೆಸೆಂಟೆಟಿವ್ಸ್ ಪ್ಲೆಡ್ಜ್ ಸಪೋರ್ಟ್ ಟು ಡಿಎಮ್‌ಕೆ ಲೆಡ್ ಕಮ್‌ಬಾಯ್‌ನ್.* ಎಪ್ರಿಲ್ ೮.

ದ ಹಿಂದು. ೨೦೧೦. *ಲೇಬರ್ ಕಾನ್ಫರೆನ್ಸಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪ್ರೊಟೆಕ್ಶನ್ ಆಫ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ರೈಟ್ಸ್.* ಫೆಬ್ರವರಿ ೧೬.

ತ್ಯಾಗಿ, ಬಿ.ಪಿ. ೨೦೦೪. *ಲೇಬರ್ ಇಕನೊಮಿಕ್ಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ವೆಲ್ಫ್ಯರ್.* ನೈನ್ತ್ ಎಡಿಷನ್.

ಅಧ್ಯಾಯ ೫

ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆ

ಅಧ್ಯಾಯ ೫

ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆ

ಹಿಂದಿನ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವರ್ಗದ ಸಮಗ್ರ ಬೆಳವಣಿಗೆ, ಪ್ರಗತಿ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ ಇರುವ ಅನೇಕ ಲಾಭದಾಯಕ ಮತ್ತು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಕ್ರಮಗಳ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆ. ಇದರೊಂದಿಗೆ ಸರಕಾರ, ಸರಕಾರೇತರ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು, ಉದ್ಯೋಗದಾತರು, ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಮತ್ತು ಸ್ವಯಂಸೇವಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸುಧಾರಣೆ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ ಸೂಚಿಸಿದಂತಹ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳು, ಸೂಚನೆಗಳು, ಶಿಫಾರಸುಗಳು ಮತ್ತು ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗದ ತೌಲನಿಕ ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯನ್ನು ನಡೆಸಲಾಗುವುದು.

ದುಡಿಮೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ನಮ್ಮ ಬಹುತೇಕ ಕಾನೂನುಗಳು, ಆಡಳಿತ ರಚನೆಗಳು ಮತ್ತು ನಿಯಮಗಳು "ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು" ಎಂದು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಲಾಗುವ ಸಣ್ಣ ಗುಂಪಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಅನ್ವಯಿಸತಕ್ಕಂತಹವು ಎಂಬ ಸಾಮಾನ್ಯ ಗ್ರಹಿಕೆ ಇದೆ. ಇದು ನಿಜವೂ ಹೌದು ಮತ್ತು ಸ್ವಲ್ಪಮಟ್ಟಿಗೆ ಗಮನಿಸಬೇಕಾದ ವಿಚಾರವೂ ಆಗಿದೆ. ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಸಧ್ಯದ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನದ ಕೆಳಗೆ ಬರುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ವಿಭಾಗವು ಬೆಳೆಯುತ್ತಿದೆಯಾದರೂ, ಈ ಬೆಳವಣಿಗೆಯು ಬಹಳ ನಿಧಾನಗತಿಯದ್ದಾಗಿದೆ. ದೇಶದ ಕೆಲವು ಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ವರ್ಷಗಳ ಹಿಂದೆ ಇದ್ದಂತಹ ಈ ವಿಭಾಗದ ಗಾತ್ರವು ಈಗ ಇನ್ನೂ ಸಣ್ಣಗಾಗಿದೆ. ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಹೊರಗಿನ ದುಡಿಮೆ ಬಲದ ಗಾತ್ರವನ್ನು ಗಮನಿಸಿದರೆ, ದುಡಿಮೆ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳ ಕುರಿತಾದ ಯಾವುದೇ ಗಂಭೀರ ರೀತಿಯ ಕಾಳಜಿಯು ಕಿರಿದಾದ ವಿಭಾಗವಾಗಿರುವ ಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆ ವಲಯವನ್ನು ಮೀರಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿರುವ ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಾಳಜಿಗಳನ್ನು ಉದ್ದೇಶಿಸಿ ಇರಬೇಕಾಗಿದೆ (*ದ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಸೆಮಿನಾರ್* ೨೦೦೨: ನವಂಬರ್ ೭).

ಆರ್ಥಿಕ ಉದಾರೀಕರಣವು ಉದ್ಯೋಗ ನೇಮಕಾತಿ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೇಲೆ ವಿರೋಧಾತ್ಮಕ ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ಬೀರಿದೆ. ಹೊಸದರ ಪ್ರವೇಶದಿಂದ ಹಿಂದೆ ಸುರಕ್ಷಿತ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿದ್ದ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಸ್ಪರ್ಧೆಯನ್ನು ಎದುರಿಸಿ ನಷ್ಟ ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿರುವಾಗ, ಕಡಿಮೆ ಸುಂಕ ಅಥವಾ ಪರವಾನಗಿಯ ರದ್ಧತಿಯ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿ ಲಾಭವನ್ನು ಹೊಂದಿದ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಚಿಗುರತೊಡಗಿದವು. ೧೯೯೩-೦೪ ರಿಂದ ೧೯೯೫-೦೬ರ ನಡುವಿನ ಉತ್ಕರ್ಷದ ಮೂರು ವರ್ಷಗಳ ಗಳಿಕೆಗಳು ನಂತರ ಕಾಣಿಸಿಕೊಂಡ ಆರ್ಥಿಕ ಕುಸಿತದ ಕಾರಣವಾಗಿ ಭಾಗಶಃ ಅಳಿಸಿ ಹೋಗಿಬಿಟ್ಟವು. ಉದ್ಯೋಗದ ಮೇಲಿನ ಸುಧಾರಣೆಯ ಒಟ್ಟು ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ಅಳೆಯಬಹುದಾದ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳು ಇತ್ತೀಚಿಗಿನವರೆಗೆ ಲಭ್ಯವಿರಲಿಲ್ಲ. ನೋಂದಾಯಿತ

ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿರುವ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗದ ವಾರ್ಷಿಕ ಮಾಹಿತಿಗಳು ಲಭ್ಯವಿರುತ್ತವೆ. ಆದರೆ ಅಸಂಘಟಿತ (ನೋಂದಾಯಿಸದ) ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗದ ಈವರೆಗಿನ ಅಂದಾಜು ಮಾಹಿತಿ ಲಭ್ಯವಿಲ್ಲ. ಹಾಗಿದ್ದರೂ, ಭಾರತದ ರಾಚನಿಕ ಹೊಂದಾಣಿಕೆಯ ಕತೆಯಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯವು ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಿದೆ. ಇತ್ತೀಚಿಗಿನ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಾದರಿ ಸಮೀಕ್ಷೆ (ಎನ್‌ಎಸ್‌ಎಸ್) ಅಧ್ಯಯನಗಳು ಆ ಅಂತರವನ್ನು ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ನಿವಾರಿಸಿವೆ.

೧೯೯೧ರಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿದ್ದ ೮.೩ ಮಿಲಿಯ ಉದ್ಯೋಗವು ೧೯೯೬ರಲ್ಲಿ ೧೦.೨ ಮಿಲಿಯದಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಾಯಿತು; ಅಂದರೆ ವಾರ್ಷಿಕ ಹೆಚ್ಚಳ ಶೇಕಡಾ ೪ರಷ್ಟು. ಐದು ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ನಡೆದಂತಹ ಈ ರೀತಿಯ ಉನ್ನತ ಬೆಳವಣಿಗೆಯ ಉದಾಹರಣೆ ಹಿಂದೆಂದೂ ಕಂಡುಬಂದಿಲ್ಲ. ತೊಂಭತ್ತರ ದಶಕದ ನಿಜವೇತನದ ಸರಾಸರಿಯ ಬೆಳವಣಿಗೆ ಪ್ರಮಾಣವು ಅತ್ಯಂತ ಕಡಿಮೆಯಾಗಿರುವುದು ಮತ್ತು ನಿಜ ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಬೆಳವಣಿಗೆ (ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಕಾರ್ಮಿಕನ ಮೌಲ್ಯಾಧರಿತ) ಪ್ರಮಾಣವು ಹೆಚ್ಚಾಗಿರುವುದು ಕೂಡಾ ಸುವ್ಯಕ್ತ ಸಂಗತಿಯಾಗಿದೆ. ಈ ಪ್ರವೃತ್ತಿಗಳು ಎಂಭತ್ತರಲ್ಲಿ ಕಾಣಿಸಿಕೊಂಡವುಗಳಿಗೆ ಬದ್ಧ ವಿರೋಧಿ ನೆಲೆಯದ್ದಾಗಿವೆ. ಎಂಭತ್ತರ ದಶಕದಲ್ಲಿ ನಿಜ ವೇತನಗಳಲ್ಲಿ ತೀವ್ರ ಹೆಚ್ಚಳ, ಉತ್ಪಾದನೆಯಲ್ಲಿ ಸಾಧಾರಣ ಹೆಚ್ಚಳ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ಬಹುಮಟ್ಟಿಗೆ ಬದಲಾವಣೆ ಇಲ್ಲದ ಪ್ರವೃತ್ತಿ ಕಂಡುಬಂದಿತ್ತು. ಈ ಲಕ್ಷಣಗಳನ್ನು "ಉದ್ಯೋಗರಹಿತ ಬೆಳವಣಿಗೆ" ಎಂಬ ಅನಾರೋಗ್ಯಸ್ಥಿತಿ ಎಂಬುದಾಗಿ ಹೆಸರಿಸಲಾಯಿತು ಮತ್ತು ತೊಂಭತ್ತರ ದಶಕದ ಪ್ರಾರಂಭ ಹಂತದ ವೈರುಧ್ಯದೊಂದಿಗೆ ಇದನ್ನು ಹೋಲಿಸಿ ಚರ್ಚಿಸಲಾಯಿತು.

ತೊಂಭತ್ತರದ ದಶಕದ ಪ್ರಾರಂಭದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗರಹಿತ ಬೆಳವಣಿಗೆಯು ಉದ್ಯೋಗಸ್ನೇಹಿ ಬೆಳವಣಿಗೆಯಾಗಿ ಪರಿವರ್ತನೆ ಹೊಂದಲು ಕಾರಣವೇನು? ಇದಕ್ಕೆ ನೀಡಬಹುದಾದ ಉತ್ತರವೆಂದರೆ, ಕೈಗಾರಿಕಾ ರಚನೆಯು ಕಾರ್ಮಿಕ-ಸಾಂದ್ರವಲಯಗಳ ಪರವಾಗಿ ಬದಲಾವಣೆ ಹೊಂದಿತು ಮತ್ತು ಅನೇಕ ಆಮದು ವಲಯಗಳು ಕುಶಲತೆಯ ಮತ್ತು ಅರೆಕುಶಲತೆಯ ದುಡಿಮೆಯ ಸಾಂದ್ರವಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸಿದವು. ಈ ಉತ್ತರವು ಸುಧಾರಣೆಯ ಬೇಡಿಕೆ ಪರಿಣಾಮಗಳ ಮೇಲೆ ಹೆಚ್ಚು ಒತ್ತನ್ನು ನೀಡುತ್ತದೆ. ಎರಡನೆಯ ಉತ್ತರವು ದುಡಿಮೆ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯ ಚಲನೆಯ ಮೇಲೆ ಗಮನವನ್ನು ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸುತ್ತದೆ. ಇದು ಸೂಚಿಸುವುದೇನೆಂದರೆ, ಉದ್ಯೋಗವು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳ ಸುಧಾರಣೆಯೊಂದಿಗಿನ ಕಾಕತಾಳೀಯತೆಯ ಮೂಲಕ ಬೆಳವಣಿಗೆ ನಡೆಯಿತು ಎನ್ನುವುದನ್ನು. ತೊಂಭತ್ತರ ದಶಕದಲ್ಲಿ ದುಡಿಮೆ ತೀವ್ರಗಾಮಿತ್ವದ ಸಂಗತಿಗಳು ಗೋಚರಿಸಿ, ನೇಮಕಾತಿಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಿತು ಮತ್ತು ವೇತನ ಬೆಳವಣಿಗೆ ಕಡಿಮೆಯಾಗುವುದಕ್ಕೆ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ನೀಡಿರಬಹುದು. ವಾಸ್ತವದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗ ಮತ್ತು ಗುತ್ತಿಗೆ ನಿಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಅತೀ ಹೆಚ್ಚಿನ ಹೊಂದಾಣಿಕೆಗಳ ವ್ಯವಹಾರ ನಡೆದಿತ್ತು. ಹಿಂದೆ ಸೇವಾ ವಲಯಕ್ಕೆ ಸಮನ್ವಯಗೊಂಡಿದ್ದ ಅನೇಕ ಉದ್ಯೋಗಗಳನ್ನು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ವಲಯ (ಕಾರ್ಪರೇಟ್) ಮುಂಚೂಣಿಗೆ ತಂದಿತು. ಸರಾಸರಿ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ನೋಡುವುದಾದರೆ,

೨೦೦೨ರಲ್ಲಿ ಖಾಸಗಿ ಉದ್ಯೋಗಿಯು ೧೯೯೨ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ದುಡಿದು, ಕಡಿಮೆ ವೇತನ ಪಡೆದಿದ್ದಾನೆ. ೧೯೯೦ರಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಕಾರ್ಮಿಕಬಲದ ನಿರ್ವಹಣ ವೆಚ್ಚವಿಲ್ಲದೆ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚು ಹೊಂದಾಣಿಕೆಯ ಕೆಲಸದ ಆಡಳಿತ ಕ್ರಮದ ಆಯ್ಕೆಯೊಂದಿಗೆ ಹೊಸ ವ್ಯಾಪಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಪ್ರಾರಂಭಗೊಂಡವು. ಇದಕ್ಕೆ ವ್ಯತಿರಿಕ್ತವಾಗಿ ೧೯೮೦ರಲ್ಲಿ ಬಹುತೇಕ ಸರ್ಕಾರಿ ಬೆಂಬಲಿತ ಕಾರ್ಮಿಕ ತೀವ್ರಗಾಮಿತ್ವ ಮತ್ತು ಅತಿ ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರಮಾಣದ ಹೊಂದಾಣಿಕೆಯಿಲ್ಲದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗವು ಮಂದರೀತಿಯದ್ದಾಗಿತ್ತು. 'ಉದ್ಯೋಗರಹಿತ ಬೆಳವಣಿಗೆ'ಯ ಚರ್ಚೆಯಲ್ಲಿ ಬಿಟ್ಟು ಹೋಗಿರುವ ಒಂದು ಅಂಶವೆಂದರೆ ಉದ್ಯೋಗ ಬೆಳವಣಿಯು ಸೃಷ್ಟಿಯಾದ ಹೊಸ ಉದ್ಯೋಗಗಳು ಮತ್ತು ಕಳೆದು ಹೋದ ಹಳೆ ಉದ್ಯೋಗಗಳ ಒಟ್ಟು ಮೊತ್ತವಾಗಿದೆ. ಆದರೆ ಇದಕ್ಕೆ ತದ್ವಿರುದ್ಧವಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗ ಸೃಷ್ಟಿಯ ದರವನ್ನಷ್ಟೇ ಚರ್ಚೆಯಲ್ಲಿ ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗಿದೆ. ಸಂಘಟಿತ ವಲಯಕ್ಕೆ ಲಾಭ ಮತ್ತು ನಷ್ಟವನ್ನು ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾಗಿ ಅಂದಾಜಿಸುವುದು ಸಾಧ್ಯವಿದೆ.

ಎಂಭತ್ತರ ದಶಕದಲ್ಲಿ (೧೯೮೦-೯೦) ವಿಚಿತ್ರರೀತಿಯಿಂದ ಹಾಗೂ ಅಗಾಧ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಗಳು ನಷ್ಟವಾದವು. ಈ ನಷ್ಟವು ಸುಮಾರು ೧೯೮೦ರ ಉದ್ಯೋಗಮಟ್ಟದ ಕಾಲುಭಾಗದಷ್ಟಿತ್ತು. ಇನ್ನೊಂದು ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಉದ್ಯೋಗರಹಿತ ಬೆಳವಣಿಗೆಯು ವ್ಯವಹಾರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ದೊಡ್ಡಪ್ರಮಾಣದ ಮುಚ್ಚುವಿಕೆಯಿಂದ ಪ್ರಭಾವಿತವಾಗಿತ್ತು. ಇದಕ್ಕೆ ಅತ್ಯಂತ ಜನಪ್ರಿಯ ಉದಾಹರಣೆಗಳೆಂದರೆ ಬಟ್ಟೆ ಮತ್ತು ಯಾಂತ್ರಿಕ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಕಾಣಿಸಿಕೊಂಡ ವ್ಯವಹಾರ ಮುಚ್ಚುವಿಕೆಗಳು. ಈ ರೀತಿಯ ಸಾಮೂಹಿಕ ಮುಚ್ಚುವಿಕೆಯು ೧೯೯೧-೯೭ರಲ್ಲಿ ಕಡಿಮೆ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿತ್ತು. ಈ ಮುಚ್ಚುವಿಕೆಗಳು ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಕಾಣಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದು, ಒಟ್ಟು ಉದ್ಯೋಗ ನಷ್ಟವು ಹೆಚ್ಚಿರದೆ, ಅದು ಸುಮಾರು ೧೯೯೧ರ ಉದ್ಯೋಗದ ಸರಾಸರಿ ೨ರಷ್ಟಿತ್ತು. ೧೯೮೦ ಮತ್ತು ೧೯೯೦ರ ಮೊದಲ ಭಾಗದ ನಡುವಿನ ಮುಖ್ಯ ವ್ಯತ್ಯಾಸವು 'ಹೆಚ್ಚು' ಅಥವಾ 'ಕಡಿಮೆ' ಎನ್ನುವ ತೀವ್ರಗಾಮಿತ್ವದ್ದಾಗಿರದೆ, ಲಾಭನಿರೀಕ್ಷಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಬದಲಾವಣೆ ಅದಾಗಿತ್ತು. ಎಂಭತ್ತರ ದಶಕದಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿದ್ದ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಕ್ಷೀಣಿಸಲಾರಂಭಿಸಿ, ವ್ಯಾಪಾರ ಮಳಿಗೆಗೆ ವಿಶಿಷ್ಟವೆನಿಸುವ ಲಾಭನಿರೀಕ್ಷೆಗೆ ದಾರಿಮಾಡಿದವು. ಮುಚ್ಚುವಿಕೆಗೆ ದುಡಿಮೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿಚಾರಗಳಾದ ತೀವ್ರಗಾಮಿತ್ವ ಅಥವಾ ವೇತನ-ನಿಷ್ಠುರತೆಗಳು ಕಾರಣಗಳೆಂದು ಹೇಳಬಹುದು. ತೊಂಭತ್ತರ ದಶಕದ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಇವು ಗೋಚರವಾಗಿಲ್ಲ. ತೊಂಭತ್ತರ ದಶಕದ ಪೂರ್ವಭಾಗಕ್ಕೆ ವ್ಯತಿರಿಕ್ತವಾಗಿ, ಇದರ ಉತ್ತರಭಾಗವು ವಿನಾಶಕಾರಿಯಾಗಿತ್ತು. ೧೯೯೭ ಮತ್ತು ೧೯೯೮, ಈ ಎರಡು ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಆರ್ಥಿಕ ಕುಸಿತದ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗನಷ್ಟ ಗಣನೀಯ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ನಡೆಯಿತು. ೧೯೯೪ರಿಂದ ೧೯೯೯ರ ನಡುವೆ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗವು ೯.೪ ಮಿಲಿಯದಿಂದ ೮.೪ ಮಿಲಿಯದಷ್ಟು ಕುಸಿಯಿತು.

೧೯೯೦ರಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯಗಳ ಬೆಳವಣಿಗೆ ವಿನ್ಯಾಸಗಳ ನಡುವೆ ಕುತೂಹಲಕಾರಿ ಸಾಮ್ಯ ಮತ್ತು ವೈರುಧ್ಯಗಳು ಇವೆ. ಸಾಮ್ಯದಲ್ಲಿನ ಪ್ರಮುಖ

ಅಂಶವೇನೆಂದರೆ ಈ ದಶಕದ ಬಹುತೇಕ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಈ ಎರಡೂ ವಲಯಗಳು ಉತ್ಪಾದಕತೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಮತ್ತು ನಿಜ ವೇತನದಲ್ಲಿ ಸ್ಥಗಿತತೆಯನ್ನು ಅನುಭವಿಸಿದವು. ಪ್ರಾಯಶಃ ಇದು ದುಡಿಮೆ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿನ ಒಂದು ವಿಧದ ಏಕಾಗ್ರಮುಖತೆಯನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಇನ್ನೊಂದು ದಿಕ್ಕಿನಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದ ಬೆಳವಣಿಗೆಯಲ್ಲಿ ಗಮನಾರ್ಹ ವೈರುಧ್ಯ ಕಂಡುಬಂದಿದೆ. ೧೯೮೯–೯೫ರಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗ ಬೆಳವಣಿಗೆಯು ೮.೩ ಮಿಲಿಯದಿಂದ ೯.೪ ಮಿಲಿಯದಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ಕಂಡರೆ, ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಇದು ೩೫ ಮಿಲಿಯದಿಂದ ೩೩.೪ ಮಿಲಿಯಕ್ಕೆ ಕುಸಿಯಿತು. ಈ ಏರಿಕೆಯು ಉಡುಪು ಮತ್ತು ಚರ್ಮ ಉತ್ಪನ್ನದಂತಹ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿನ ತೀವ್ರ ಬೆಳವಣಿಗೆಯ ಸರಾಸರಿಯಾಗಿದ್ದರೆ, ಕೈಮಗ್ಗಗಳು ಮತ್ತು ಮಣ್ಣಿನಪಾತ್ರೆಗಳಂತಹ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಗ್ರಾಹಕ ವಸ್ತುಗಳಿಗೆ ಬೇಡಿಕೆ ಕಡಿಮೆಯಾದುದು ಕುಸಿತಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಗಿದೆ.

೧೯೯೦ರ ಎರಡನೆಯ ಭಾಗದ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗ ಕುಸಿತಕ್ಕೆ ಕಾರಣವೇನು? ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳು ಸರಿಯಾದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಲಭ್ಯವಿರದ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಮೂರು ವಿಧದ ಉದ್ಯೋಗ ಅಂದಾಜುಗಳನ್ನು ೧೯೯೯ರಲ್ಲಿ ಕಾಣುತ್ತೇವೆ. ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳ ಉದ್ಯೋಗ ಸಮೀಕ್ಷೆಯ ಪ್ರಕಾರ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗವು ೩೩ ಮಿಲಿಯದಿಂದ ೩೫ ಮಿಲಿಯದಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಾಗಿದೆ. ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳ ಸಮೀಕ್ಷೆಯ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಸಮೀಕ್ಷೆ ಸೂಚಿಸುವ ಪ್ರಕಾರ ಉದ್ಯೋಗವು ೩೩ ಮಿಲಿಯದಿಂದ ೨೯ ಮಿಲಿಯದಷ್ಟು ಕುಸಿದಿದೆ. ತೀರಾ ಇತ್ತೀಚಿನ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳ ಸಮೀಕ್ಷೆಯ ಅಸಂಘಟಿತ ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಮೀಕ್ಷೆಯ ಪ್ರಕಾರ ಉದ್ಯೋಗವು ೩೩ ಮಿಲಿಯದಿಂದ ೩೮ ಮಿಲಿಯಕ್ಕೆ ಸಮೀಪವಿರುವಷ್ಟು ಬೆಳೆದಿದೆ. ಇಲ್ಲಿ ಏರಿಕೆಯ ಚಿತ್ರಣವನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸುವುದು ಯೋಗ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ ಯಾಕೆಂದರೆ, ಇದು ವ್ಯಾಪಕನೆಲೆಯದ್ದಾಗಿರುವುದು ಮೊದಲ ಕಾರಣವಾದರೆ, ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಅಥವಾ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಮೀಕ್ಷೆಗಳು ಬಳಸುವ ಉದ್ಯೋಗದ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನವು, ಉದ್ಯೋಗ ಸಮೀಕ್ಷೆಗಳಿಗಿಂತ ಕಡಿಮೆ ನಿರ್ಬಂಧವನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತವೆ ಮತ್ತು ಹಿಂದಿನ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಬಳಸಲಾಗಿರುವ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಸಾಮಂಜಸ್ಯಕರವಾಗಿರುತ್ತವೆ. ಇಲ್ಲಿ ಏನಾಗಿರಬಹುದೆಂದರೆ, ೧೯೯೦ರ ಮೊದಲ ಭಾಗದಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ನಿವ್ವಳ ನಷ್ಟವಿರಲಿಲ್ಲ. ಹುದ್ದೆಯ ನಷ್ಟವು ಕನಿಷ್ಟವಾಗಿದ್ದು, ವಲಯದ ಒಳಗೇ ಇದರ ಹೊಂದಾಣಿಕೆ ನಡೆದಿರುವ ಸಾಧ್ಯತೆಗಳು ಇವೆ. ಸಂಘಟಿತ ವಲಯವು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಿಂದ ಕೆಲವು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಸೆಳೆದಿರಲೂ ಬಹುದು. ದಶಕದ ನಂತರದ ಭಾಗದಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯಕ್ಕೆ ಹೊಸಬರ ಮತ್ತು ಅಧಿಕಾರದಲ್ಲಿ ಇರುವವರ ಪ್ರವೇಶ ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ನಡೆಯಿತು. ಇದು ಆರ್ಥಿಕ ಹಿನ್ನಡೆಯ ಪ್ರಭಾವದಿಂದ ನಡೆದಿರಬಹುದು. ಆದರೆ ಇದು ಉದ್ಯೋಗ ಕಡಿಮೆ ಇರುವ ದುಡಿಮೆ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ನಡೆದಂತಹ ಅಪ್ಪಟ ಜನದಟ್ಟಣೆಯಾಗಿರಲಿಲ್ಲ ಯಾಕೆಂದರೆ ೧೯೯೦ರ ಉತ್ತರ ಭಾಗದಲ್ಲಿ ಉತ್ಪಾದಕತೆಯ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಯಾವುದೇ ತೊಂದರೆ ಉಂಟಾಗಲಿಲ್ಲ. ಕಾರ್ಮಿಕ

ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಸುಧಾರಣೆ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಹಿನ್ನಡೆಯ ಉತ್ತರಭಾಗಗಳಲ್ಲಿನ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳು ಅಂಕಿಅಂಶಗಳ ಒಲವನ್ನು ಎರಡು ವಿಧದಲ್ಲಿ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿವೆ. ಮೊದಲನೆಯದಾಗಿ ಕೆಲಸ ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಅಂದಾಜು ತೋರಿಸುವುದೇನೆಂದರೆ, ಮುಚ್ಚುವಿಕೆಯ ವೇಗವು ಕೈಗಾರಿಕೆಯಿಂದ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಮಟ್ಟಕ್ಕೆ ಬದಲಾಗಿರುವುದು. ಎರಡನೆಯದಾಗಿ, ಸಂಘಟಿತ ವಲಯ ಬಿಟ್ಟುಕೊಟ್ಟ ಕೆಲಸಗಳ ಹುದ್ದೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಹೊಸಪ್ರವೇಶಗಳನ್ನು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯವು ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಸ್ವೀಕರಿಸಿದ್ದು.

ಈ ಸತ್ಯಾಂಶವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಎರಡು ವಲಯಗಳ ಒಲವು ಪರಸ್ಪರ ವಿರೋಧ ದಿಕ್ಕುಗಳಲ್ಲಿ ಚಲಿಸಿರಬಹುದೆಂಬ ನಿರ್ಣಯಕ್ಕೆ ನಾವು ಬರಬಹುದೇ? ಹಿಂದೆ ಇದ್ದಂತಹ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಈ ಎರಡೂ ವಲಯಗಳು ವ್ಯಾಪಕನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಸ್ವತಂತ್ರವಾಗಿದ್ದಿರಬಹುದು. ಇದರಲ್ಲಿ ಒಂದು ವಲಯವು ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಬಳಕೆ ವಸ್ತುಗಳ ಉತ್ಪಾದನೆಯಲ್ಲಿ, ಇನ್ನೊಂದು ಬಂಡವಾಳ–ತೀವ್ರತೆಯ ಗ್ರಾಹಕ ಸರಕುಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಬಂಡವಾಳ ಸರಕುಗಳನ್ನು ಉತ್ಪಾದಿಸುತಿತ್ತು. ಆದರೆ ಕಾರ್ಯಶೀಲತೆಯ ವಿಧಾನ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯ ಸ್ವರೂಪ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಚಲನೆಯಲ್ಲಿ ಸಹ–ಅವಲಂಬನ ಮತ್ತು ಏಕಾಗ್ರಮುಖತೆ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿರುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಇದು ಬದಲಾಗುತ್ತಿರಬಹುದು.

ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆಯ ತೌಲನಿಕ ಅಧ್ಯಯನವು ಅನೇಕ ಪ್ರಸಂಗೋಚಿತ ಮತ್ತು ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ ಹೊಂದಿರತಕ್ಕಂತಹ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ಮುಂಚೂಣಿಗೆ ತಂದಿದೆ. ಪ್ರಸ್ತುತ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಇವುಗಳನ್ನು ಪ್ರಮುಖಾಂಶಗಳಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗಿದೆ. ಉದ್ಯೋಗ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪುಟ್ಟ ವಿಭಾಗವನ್ನು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬೃಹತ್ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಹೋಲಿಸಿದಾಗ ಇವುಗಳ ನಡುವೆ ಈ ಕೆಳಗಿನ ವಿಚಾರಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಅಗಾಧ ಮತ್ತು ಆಳವಾದ ಅಂತರವಿರುವ ಸ್ಪಷ್ಟ ಸೂಚನೆ ದೊರೆಯುತ್ತದೆ. ಈ ವಿಚಾರಗಳೆಂದರೆ, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳು, ವೇತನ, ಭತ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ಧನಗಳ ಪಾವತಿ, ಉದ್ಯೋಗ ಭದ್ರತೆ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮಗಳು, ದೈಹಿಕ ಹಾನಿ, ಅಫಘಾತಗಳು, ಅನಾರೋಗ್ಯ ಜೊತೆಗೆ ವೃದ್ಧಾಪ್ಯ ಇತ್ಯಾದಿ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಒದಗಿಸತಕ್ಕಂತಹ ಸೌಕರ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ.

ಈಗಾಗಲೇ ಸಂವಾದಿಯ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಅಂಶಗಳು, ಅವರ ಕುಟುಂಬದ ವಿವರಗಳು, ಉದ್ಯೋಗದ ವಿವರಣೆಗಳು, ಜೊತೆಗೆ ಸಮಾಜೋ ಆರ್ಥಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳನ್ನು ಹಿಂದಿನ ಅಧ್ಯಾಯಗಳಲ್ಲಿ ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ಅಧ್ಯಾಯಗಳಲ್ಲಿ ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗದಿರುವ ಸಂವಾದಿಯ ಉದ್ಯೋಗ, ಸಮಾಜೊ–ಆರ್ಥಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆ, ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ, ಲಭ್ಯವಿರುವ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಅವರ ಸಂಬಂಧಗಳ ಕುರಿತಾಗಿ ಸಂವಾದಿಯಿಂದ ಸಂಗ್ರಹಿಸಲಾದ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ವಿವರಿಸುವ ಮತ್ತು ಮರುವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸುವ ಪ್ರಾಮಾಣಿಕ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೫.೧

ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿರುವ ಮತ್ತು ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಿದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆ

ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿರುವ ಒಟ್ಟು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು	ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಿದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ		ಒಟ್ಟು	
	ಸಂಘಟಿತ	ಅಸಂಘಟಿತ	ಸಂಖ್ಯೆ	ಸರಾಸರಿ %
೧-೧೦	೯	೬೯	೭೮	೩೯
೧೧-೨೦	೧೦	೧೫	೨೫	೧೨.೫
೨೧-೫೦	೩೨	೧೨	೪೪	೨೨
೫೧-೧೦೦	೧೭	೪	೨೧	೧೦.೫
೧೦೧-೫೦೦	೨೨	೦	೨೨	೧೧
೫೦೦ ಮತ್ತು ಮೀರಿದ	೧೦	೦	೧೦	೫
ಒಟ್ಟು ಮೊತ್ತ	೧೦೦	೧೦೦	೨೦೦	೧೦೦

^{2} = 96.289, df=5, $p<0.01$, significant

ಉದ್ಯೋಗಿಯೆಂದರೆ ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿ ನೇರವಾಗಿ ಅಥವಾ ಏಜೆನ್ಸಿಗಳಿಂದ ಅಥವಾ ಆ ಮೂಲಕ (ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರನ್ನೂ ಒಳಗೊಂಡಂತೆ) ಮೂಲ ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಗಮನದೊಂದಿಗೆ ಅಥವ ಗಮನವಿಲ್ಲದೆ, ಕುಶಲತೆ ಇರುವ ಅಥವಾ ಕುಶಲತೆ ಇಲ್ಲದ, ದೈಹಿಕ ಅಥವಾ ಬರೆವಣಿಗೆಯ (ಗುಮಾಸ್ತಗಿರಿ) ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ನಿಯುಕ್ತನಾಗುವ ವ್ಯಕ್ತಿ. ಇದರಲ್ಲಿ ಹೊರಕೆಲಸದವರು ಕೂಡಾ ಇರುತ್ತಾರೆ. ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿ ತನ್ನ ವ್ಯಾಪಾರ ಅಥವಾ ವ್ಯವಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ಇನ್ನೊಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಮೂಲವಸ್ತುವನ್ನು ಅಥವಾ ಪದಾರ್ಥವನ್ನು ತಯಾರಿಕೆ, ಶುದ್ಧೀಕರಣ, ಒಗೆಯುವಿಕೆ, ಪರಿವರ್ತನೆ, ಅಲಂಕಾರ, ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸುವಿಕೆ ಅಥವಾ ಮಾರಾಟ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ ಇತ್ಯಾದಿಗಳಿಗಾಗಿ ನೀಡಿದಾಗ, ಆ ಎರಡನೆಯ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಹೊರಕೆಲಸದವನಾಗುತ್ತಾನೆ. ಈ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನವು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವವನ ಮನೆಯಲ್ಲಿ ನಡೆಯಬಹುದು ಅಥವಾ ಬೇರೆ ಯಾವುದಾದರೂ ನಿವೇಶನದಲ್ಲಿ ನಡಯಬಹುದು. ಈ ನಿವೇಶನವು ಇನ್ನೊಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ನಿಯಂತ್ರಣ ಮತ್ತು ಉಸ್ತುವಾರಿಯಲ್ಲಿ ಇರುವಂತಹದಲ್ಲ. ಪ್ರಸ್ತುತ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಸಂವಾದಿಗಳು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಗಾತ್ರವನ್ನು ಕಂಡುಹಿಡಿಯುವ ಸಲುವಾಗಿ, ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿರುವ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆಯ ಕುರಿತು ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಸಣ್ಣಪುಟ್ಟ ವ್ಯಾಪಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿದ್ದು ಇದರಲ್ಲಿ ನೇಮಕಗೊಂಡ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಕೂಡಾ ಕಡಿಮೆ ಇದೆ. ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ವ್ಯಾಪಾರಿಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಇಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತಿದ್ದಂತೆ, ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬರನ್ನು ಕೂಡಾ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ

ಸೇರಿಸಿಕೊಂಡದ್ದು ಕಂಡುಬರುವುದಿಲ್ಲ. ಪ್ರತಿಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ಇದೇ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನಿನ ಪ್ರಕಾರ ಒಂದು ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಇಪ್ಪತ್ತು ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದರೆ, ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಅವರಿಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಅಧಿನಿಯಮಕ್ಕೆ ಅನ್ವಯಗೊಳ್ಳುವಂತೆ ನೀಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ: ಸೌಕರರ ಕ್ಷೇಮನಿಧಿ ಮತ್ತು ಇತರ ಉಪಬಂಧಗಳ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೫೨, ಉಪದಾನ ಸಂದಾಯ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೭೨, ಸೌಕರರ ರಾಜ್ಯ ವಿಮಾ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೪೮, ಅಧಿಲಾಭಾಂಶ (ಬೋನಸ್) ಸಂದಾಯ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೬೫ ಮತ್ತು ಹತ್ತು ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಮಹಿಳೆಯರು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದರೆ ಪ್ರಸೂತಿ ಸೌಕರ್ಯ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೬೧. ಮೇಲೆ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿರುವ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ನೀಡುವುದರ ಮೂಲಕ ಓರ್ವ ಉದ್ಯೋಗಿಯು ಸಹಜವಾಗಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಗುಂಪಿನಲ್ಲಿ ಸೇರಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾನೆ. ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಈ ಎಲ್ಲಾ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುವವರಾಗಿದ್ದಾರೆ.

ಮೇಲೆ ನೀಡಿರುವ ಕೋಷ್ಟಕದಿಂದ ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾದ ಅಂಶವೇನೆಂದರೆ, ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಂಸ್ಥೆಯೊಂದರಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿರುವವರ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆಯು ಇಪ್ಪತ್ತಕ್ಕಿಂತ ಜಾಸ್ತಿ ಇದ್ದರೂ ಕೂಡಾ, ಹದಿನಾರು ಮಂದಿ ಸಂವಾದಿಗಳು ಇನ್ನೂ ಅಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿಯೇ ಮುಂದುವರಿಯುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಈ ಹದಿನಾರು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ ಆರು ಮಂದಿ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಉಳಿದ ಹತ್ತು ಮಂದಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಇನ್ನೂ ನಿಯಮಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿಲ್ಲವೆಂಬುದನ್ನು ಅಧ್ಯಯನದ ಮೂಲಕ ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಅವು ಉತ್ಪಾದನೆ ಅಥವಾ ಸೇವಾ ಸ್ವರೂಪದ್ದಾಗಿರಬಹುದು, ತಮ್ಮ ಉದ್ಯಮಕ್ಕೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಸಂಘಟಿತ/ನಿಯಮಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ನೇಮಕಾತಿಯನ್ನು ನಡೆಸಬೇಕಾಗಿದೆ. ಸಣ್ಣ ಪ್ರಮಾಣದ ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಅವುಗಳ ಪುಟ್ಟಪ್ರಮಾಣದ ಕೆಲಸಕಾರ್ಯದಿಂದಾಗಿ ಈ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ರೀತಿಯ ಸನ್ನಿವೇಶದ ಅಗತ್ಯವು ಕಂಡುಬರುವುದಿಲ್ಲ. ಹೀಗಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಅಸಂಘಟಿತರಾಗಿ ಉಳಿಯುತ್ತಾರೆ. ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿರುವ ಒಟ್ಟು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪುಗಳ ವಿಧಗಳ ನಡುವೆ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳ ಪ್ರಸಕ್ತ ಸಂಬಂಧವಿರುತ್ತದೆ.

೫.೧ ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆ

ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಯನಿರತ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ, ಅದು ಖಾಸಗಿಯವರ ಆಡಳಿತದ್ದಾಗಿರಲಿ ಅಥವಾ ಸರಕಾರದ್ದು, ಗುತ್ತಿಗೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದು ನಿಯಮಿತ ಮತ್ತು ಅತ್ಯಂತ ಹೆಚ್ಚು ಸ್ವೀಕೃತವಾಗಿರುವ ಲಕ್ಷಣವಾಗಿದೆ. ಕಟ್ಟುನಿಟ್ಟಿನ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳಿಂದ ನಿವಾರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಭಾರತದ ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಲಯವು ಹೆಚ್ಚುಹೆಚ್ಚು ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿರುತ್ತದೆ. ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನೇಮಕಾತಿಯು ಬಹುತೇಕ ಎಲ್ಲಾ ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ,

ಕೃಷಿ ಮತ್ತು ಇದಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕಾರ್ಯಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ಸೇವಾವಲಯವೂ ಸೇರಿದಂತೆ ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ. ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆಯೆಂದರೆ ಮಧ್ಯವರ್ತಿಗಳ ಮೂಲಕ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನೇಮಕಾತಿ ನಡೆಸುವುದು. ಇದು ಬಳಕೆದಾರ ಉದ್ಯಮಗಳು, ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು (ಉಪ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರನ್ನೂ ಸೇರಿಸಿ) ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವಿನ ತ್ರಿಕೋಣಾಕೃತಿ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಇರುತ್ತದೆ. ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮಿಲಿಯ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಇರುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಇವರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಪರವಾಗಿ ವಾದಿಸುವ ಅಧಿಕಾರವಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಸೌಕರ್ಯಗಳು ಅತ್ಯಂತ ಕಡಿಮೆ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಇರುತ್ತವೆ ಅಥವಾ ಇರುವುದೇ ಇಲ್ಲ. ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಇವರು ತಮ್ಮ ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ರಕ್ಷಣೆಗೆ ಅಪಾಯಕಾರಿ ಎನಿಸುವ ವೃತ್ತಿಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡಿರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನವನ್ನು ಕೂಡಾ ಇವರಿಗೆ ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿಲ್ಲ. ಉದ್ಯೋಗ ಭದ್ರತೆ ಕೂಡಾ ಕಡಿಮೆ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಇರುತ್ತದೆ ಅಥವಾ ಇರುವುದೇ ಇಲ್ಲ.

ಇನ್ನೊಂದು ದಿಕ್ಕಿನಲ್ಲಿ ಕೆಲಸದ ಬಿಡಿಸ್ವರೂಪ, ಹತ್ತಿರವಿದ್ದು ಕೆಲಸದ ಉಸ್ತುವಾರಿಯನ್ನು ನಡೆಸುವುದು ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಗೆ ಸಾಧ್ಯವಾಗದಿರುವುದು, ಮಾನವಬಲವನ್ನು ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದರಲ್ಲಿ ಇರುವ ಸುಲಭಸಾಧ್ಯತೆ, ಸಾಮರ್ಥ್ಯದಲ್ಲಿ ಏಕಾಗ್ರತೆ ಇತ್ಯಾದಿಗಳು ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಸಮರ್ಥಿಸುವ ಕಾರಣಗಳಾಗಿವೆ. ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆಯ ಮುಖ್ಯ ಲಕ್ಷಣಗಳೆಂದರೆ ಕೆಳಮಟ್ಟದ ದುಡಿಮೆ, ಉದ್ಯೋಗದ ಹಂಗಾಮಿ ಸ್ವರೂಪ, ಉದ್ಯೋಗ ಭದ್ರತೆಯ ಅನುಪಸ್ಥಿತಿ, ಮತ್ತು ಸಾಧಾರಣ ಮಟ್ಟದ ಆರ್ಥಿಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ. ಹೆಚ್ಚು ಲಾಭ ತರುವಂತಹ ಆರ್ಥಿಕ ವಿಚಾರಗಳು ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಸಮರ್ಥಿಸಬಹುದಾದರೂ, ಸಾಮಾಜಿಕ ನ್ಯಾಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿಚಾರಗಳು ಇದರ ರದ್ದುಪಡಿಸುವಿಕೆ ಅಥವಾ ನಿಯಮಿತತೆಯನ್ನು ಬಯಸುತ್ತವೆ.

ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ವೇತನದಾರರ ಯಾದಿ ಅಥವಾ ಹಾಜರಿ ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ಇರಲಾರರು. ಅವರಿಗೆ ವೇತನವನ್ನು ನೇರವಾಗಿ ಪಾವತಿಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರಿಗೆ ಕೆಲಸವನ್ನು ಒಪ್ಪಿಸುವ ಉದ್ಯಮಗಳು ಅವರ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ನೇರವಾಗಿ ಹೊರುವುದಿಲ್ಲ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ, ಕರಾರುಗಳಲ್ಲಿ ನೀಡತಕ್ಕ ವೇತನದ ದರ ಮತ್ತು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳ ಮೇಲುಸ್ತುವಾರಿ ನಮೂದಿಸಲಾಗುವುದಾದರೂ, ಕಾರ್ಯತಃ ಇವುಗಳನ್ನು ಕಟ್ಟುನಿಟ್ಟಿನಿಂದ ಪಾಲಿಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಗುತ್ತಿಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರ ನೇಮಕದಿಂದ ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಗೆ ಇರುವ ಪ್ರಯೋಜನಗಳೆಂದರೆ, ಕಡಿಮೆ ಖರ್ಚಿನ ಉತ್ಪಾದನೆ; ಕಾರ್ಮಿಕರ ನೇಮಕಾತಿಯಲ್ಲಿ ಒದಗಿಸಬೇಕಾಗಿದ್ದ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಾದ ರಜಾವೇತನ, ನೌಕರರ ರಾಜ್ಯ ವಿಮೆ ಅಥವಾ ಕ್ಷೇಮನಿಧಿ ದೇಣಿಗೆ ಮತ್ತು ಬೋನಸ್ ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ನೀಡಬೇಕಾಗಿಲ್ಲದಿರುವುದು; ಒಟ್ಟು ಖರ್ಚಿನಲ್ಲಿ ಕಡಿತ ಮತ್ತು ಉದ್ಯಮವನ್ನು ನಡೆಸುವ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಹೊರೆ ಕಡಿಮೆಯಾಗಿರುವುದು.

ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ೨೦೦ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೬೦ ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಉದ್ಯೋಗ ನೇಮಕಾತಿ ಇದೆ ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ೬೦ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೪೦ ಮಂದಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರು ಮತ್ತು ೨೦ ಮಂದಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರು. ಇದರಿಂದ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯಕ್ಕಿಂತ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚು ಇದೆ ಎನ್ನುವುದು ತಿಳಿದು ಬರುತ್ತದೆ. ಈ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿದ್ದು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಅವರು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಸಂಶೋಧಕರು ಕಂಡುಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯಕ್ಕಿಂತ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಆಕರ್ಷಣೆ ಇದೆ ಯಾಕೆಂದರೆ, ಅಗಾಧ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬೇಡಿಕೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಇವೆ.

ಇಪ್ಪತ್ತು ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಗುತ್ತಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿ, ಅಥವಾ ಹಿಂದಿನ ವರ್ಷದ ೧೨ ತಿಂಗಳುಗಳಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ದಿನ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿ ನೇಮಕಾತಿ ನಡೆಸಿದ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಸಂಸ್ಥೆಗೆ, ಅಥವಾ ಹಿಂದಿನ ೧೨ ತಿಂಗಳಲ್ಲಿ ನೇಮಕಾತಿ ನಡೆಸಿದ ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ದಿನ ೨೦ ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನೇಮಿಸಿಕೊಂಡ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರನಿಗೆ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ (ನಿಯಂತ್ರಣ ಮತ್ತು ನಿರ್ಮೂಲನ) ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೭೦ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ. ಇದು ನಡು ವಿರಾಮವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಅಥವಾ ಋತುಸಂಬಂಧಿ ಸ್ವರೂಪದ ದುಡಿಮೆಯುಳ್ಳ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ನಡು ವಿರಾಮವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಅಥವಾ ಋತುಸಂಬಂಧಿ ಸ್ವರೂಪದ ದುಡಿಮೆಯುಳ್ಳ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಈ ಅಧಿನಿಯಮವು ಅನ್ವಯಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾದರೆ, ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಯು ಅನುಕ್ರಮವಾಗಿ ೧೨೦ ದಿನಗಳು ಮತ್ತು ೬೦ ದಿನಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಇರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಅಧಿನಿಯಮದ ಕೆಳಗೆ ಬರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಪ್ರಮುಖ ಉದ್ಯೋಗದಾತರೆಂದು ನೋಂದಣಿ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಇದೇ ರೀತಿ ಈ ಅಧಿನಿಯಮ ಅನ್ವಯಿಸುವ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರನು ಪರವಾನಗಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಪರವಾನಗಿಯ ಕೆಳಗೆ ಮತ್ತು ಇದಕ್ಕೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಮಾತ್ರವೇ ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸವನ್ನು ಗುತ್ತಿಗೆ ಕೆಲಸದ ಮೂಲಕ ಪಡೆಯಬಹುದಾಗಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೫.೨

ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿರುವ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ

ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿರುವ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು	ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪು		ಒಟ್ಟು	
	ಸಂಘಟಿತ	ಅಸಂಘಟಿತ	ಸಂಖ್ಯೆ	ಸರಾಸರಿ %
೧-೧೦	೬	೧೦	೧೬	೮
೧೧-೨೦	೧೮	೪	೨೨	೧೧
೨೧-೫೦	೪	೫	೯	೪.೫
೫೧-೧೦೦	೪	೧	೫	೨.೫
೧೦೧-೫೦೦	೮	೦	೮	೪
ಅನ್ವಯಿಸದವರು	೬೦	೮೦	೧೪೦	೭೦
ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೨೦೦	೧೦೦

^{2} = 22.675, df=5, p <0.01, Significant

ಉದ್ಯೋಗಿಯಾಗಿರುವ ಒಟ್ಟು ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಿಚಾರವಾಗಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಎರಡೂ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ದೊಡ್ಡ ಗಾತ್ರದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗಿಂತ ಮಧ್ಯಮ ಗಾತ್ರದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಈ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸನ್ನಿವೇಶದ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿರುವ ಕಾರಣವೇನೆಂದರೆ, ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕಾಗಿ ಆಯ್ದುಕೊಂಡ ಭೌಗೋಳಿಕ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ದೊಡ್ಡ ಗಾತ್ರದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಇಲ್ಲ. ಇಲ್ಲಿರುವುದು ೧೫೦೦ರ ಒಳಗೆ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು. ಸಂಸ್ಥೆಯ ಗಾತ್ರ ದೊಡ್ಡದಾಗಿರುವಷ್ಟು, ಸುದೀರ್ಘಾವಧಿಯ ಅನೇಕ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ನೇಮಕಗೊಳ್ಳುವ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ಕೂಡಾ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತದೆ. ಇದರಿಂದ ಪೂರ್ಣಾವಧಿ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಅಗತ್ಯವಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಆದುದರಿಂದ, ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡ ಒಟ್ಟು ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪುಗಳ ವಿಧಗಳ ನಡುವೆ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಬಹಳ ಮುಖ್ಯವಾದ ಸಂಬಂಧವಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೫.೩

ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರ ಸಂಖ್ಯೆ

ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರ ಸಂಖ್ಯೆ	ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪು		ಒಟ್ಟು	
	ಸಂಘಟಿತ	ಅಸಂಘಟಿತ	ಸಂಖ್ಯೆ	%
೧	೧೯	೧೯	೩೮	೧೯
೨	೫	೦	೫	೨.೫
೩	೭	೧	೮	೪
೪–೧೫	೯	೦	೯	೪.೫
ಅನ್ವಯಿಸದ	೬೦	೮೦	೧೪೦	೭೦
ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೨೦೦	೧೦೦

^{2} = 21.357, df=4, $p < 0.01$, Significant

ಸಂಘಟಿತ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರಿಂದ ನೇಮಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಇದ್ದಾರೆ. ಯಾಕೆಂದರೆ ಈ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿನ ಅನೇಕ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚು ಇರುತ್ತದೆ. ಹೀಗಾಗಿ ಬೇಡಿಕೆಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸುವ ಅವಕಾಶಗಳು ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಇರುತ್ತವೆ. ಮೇಲಿನ ಕೋಷ್ಟಕದಲ್ಲಿ ಸೂಚಿಸಿದ ಪ್ರಕಾರ ಒಬ್ಬ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರನು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸುವಾಗ ಎರಡೂ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಸನ್ನಿವೇಶ ಸಮಾನ ರೀತಿಯದ್ದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸುವ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚಾಗತೊಡಗಿದಂತೆ, ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಇವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತಾ ಹೋಗುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ. ಪ್ರತಿಕ್ರಮದಲ್ಲಿಯೂ ಇದೇ ರೀತಿ ಇರುತ್ತದೆ. ಆದುದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸುವ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರ ಸಂಖ್ಯೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪುಗಳ ವಿಧಗಳ ನಡುವೆ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಅರ್ಥವತ್ತಾದ ಸಂಬಂಧವಿರುತ್ತದೆ.

ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ೧೫ ಸಂವಾದಿಗಳು ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ೧೯ ಸಂವಾದಿಗಳು, ಒಟ್ಟಿಗೆ ೩೪ ಸಂವಾದಿಗಳು ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿದ್ದು, ಇವರು ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಶೇಕಡಾ ೧೭ರಷ್ಟು ಇದ್ದಾರೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಅಧ್ಯಯನ ಕಂಡುಕೊಂಡಿದೆ. ಆಯ್ದ ಉಳಿದ ಸಂವಾದಿಗಳು ನಿಯಮಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಎರಡೂ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿರುವ ಬಹುಪಾಲು ಕಾರ್ಮಿಕರು ನಿಯಮಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದು ಇವರ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆ ೧೬೬ (೮೩%) ಆಗಿರುತ್ತದೆ.

ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರ ವಿಚಾರವಾಗಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸುವ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರಲ್ಲಿ ಪರವಾನಗಿ ಇಲ್ಲದ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಇರುವುದು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ. ಸಂಪರ್ಕಿಸಿದ ೮ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರಾದ ೭ ಸಂವಾದಿಗಳು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ತಿಳಿಸಿದ್ದೇನೆಂದರೆ, ಪರವಾನಗಿ ಇಲ್ಲದೆ ತಮ್ಮ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಸೇರಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ ಎಂದು. ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಗುತ್ತಿಗೆಯಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸುವ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು ತಾವು ನೇಮಕಾತಿ ನಡೆಸಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ತಿಳಿಸಲು ನಿರಾಕರಿಸಿದ ಸಂದರ್ಭಗಳನ್ನು ಅಧ್ಯಯನಕಾರರು ಎದುರಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಎರಡನೆಯದಾಗಿ ಒಬ್ಬ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರನು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವುದು ಅಸಾಧ್ಯ ಸಂಗತಿಯಾಗಿದೆ. ಯಾಕೆಂದರೆ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರನು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸುವಾಗ ವಿಭಿನ್ನ ನೆಲೆಗಳ ಅಥವಾ ಪ್ರದೇಶಗಳ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಅವರನ್ನು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾನೆ. ಇನ್ನು ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರ ಕೈಕೆಳಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೂಡಾ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಂಖ್ಯೆ ತಿಳಿದಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಇನ್ನು ಯಾವುದೇ ಒಬ್ಬ ಕೆಲಸಗಾರನಿಗೆ ತನ್ನ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ತಿಳಿದಿದ್ದರೂ ಕೂಡಾ, ಈ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಬಹಿರಂಗ ಪಡಿಸದಂತೆ ಅವನಿಗೆ ಎಚ್ಚರಿಕೆ ಮತ್ತು ಬೆದರಿಕೆಗಳ ಸ್ಪಷ್ಟ ಸೂಚನೆಗಳು ಇರುತ್ತವೆ. ಒಂದು ವೇಳೆ ಅವನೇನಾದರೂ ಇದನ್ನು ಬೇರೆಯವರಿಗೆ ತಿಳಿಸಿದರೆ, ಅವನು ತನ್ನ ಕೆಲಸವನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುವುದಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲ, ಅಪಾಯಕಾರಿ ಸನ್ನಿವೇಶಗಳನ್ನು ಕೂಡಾ ಎದುರಿಸಬೇಕಾಗಿ ಬರಬಹುದು.

ತಾವು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ನೋಂದಣಿಯಾಗಿದೆಯೇ ಎಂಬ ತಿಳಿವಳಿಕೆ ಇರುವುದರ ಕುರಿತು ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ, ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೧೦ ಮಂದಿ (೫%) ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಇದರ ಮಾಹಿತಿಯೇ ಇರಲಿಲ್ಲ. ಅವರಿಗೆ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ (ನಿಯಂತ್ರಣ ಮತ್ತು ನಿರ್ಮೂಲನ) ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೭೦ರ ಕುರಿತು, ಅಥವಾ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನೇಮಿಸುವ ಸಂಸ್ಥೆ ನೋಂದಣಿ ನಡೆಸಿರಬೇಕೆಂಬುದರ ಕುರಿತು ಕಲ್ಪನೆ ಕೂಡಾ ಇರಲಿಲ್ಲ.

ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹಾಜಾರಾಗುವ ಮೊದಲೇ ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗದ ನಿಬಂಧನೆಗಳು ಮತ್ತು ಷರತ್ತುಗಳು ತಿಳಿದಿದ್ದರೆ, ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಇದರ ತಿಳಿವಳಿಕೆ ಇಲ್ಲ. ಒಟ್ಟು ೧೫೩ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೮೭ (೪೩.೫%) ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ೬೬ (೩೩%) ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿಕೊಳ್ಳುವ ಮೊದಲೇ ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗದ ನಿಬಂಧನೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಷರತ್ತುಗಳನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಂಡವರಾಗಿದ್ದಾರೆ.

ಇಲ್ಲಿ ಗಮನಿಸಬೇಕಾದ ಅಂಶವೇನೆಂದರೆ, ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಹೆಚ್ಚಿನ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗದ ನಿಬಂಧನೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಷರತ್ತುಗಳನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾದ ನಿರೀಕ್ಷೆಗಳು ಇರುವುದಿಲ್ಲ ಯಾಕೆಂದರೆ ಇದನ್ನು ಅವರಿಗೆ ತಿಳಿಸಲಾಗಿಲ್ಲ.

ಅಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಾಗ, ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಕೃಷಿ ಅಥವಾ ಸೇವಾವಲಯದಲ್ಲಿ ಕೂಡಾ ಅವರ ಉದ್ಯೋಗದ ನಿಬಂಧನೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಷರತ್ತುಗಳನ್ನು ಅವರಿಗೆ ತಿಳಿಸಲಾಗುತ್ತಿಲ್ಲ. ಅವರಿಗೆ ಹೇಳುವುದು ಏನೆಂದರೆ ಬೆಳಿಗ್ಗೆ ಯಾವ ಸಮಯಕ್ಕೆ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹಾಜಾರಾಗಬೇಕು ಮತ್ತು ಸಂಜೆ ಯಾವ ಸಮಯಕ್ಕೆ ಕೆಲಸ ಮುಗಿಸಿ ಮನೆಗೆ ಹೋಗಬೇಕು ಮತ್ತು ಅವರಿಗೆ ನೀಡತಕ್ಕ ವೇತನ ಎಷ್ಟಿರುತ್ತದೆನ್ನುವುದನ್ನು; ಅದು ದೈನಂದಿನ ಅಥವಾ ವಾರದ ಅಥವಾ ಮಾಸಿಕ ವೇತನವಾಗಿರಬಹುದು. ಆದರೆ ಈ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿರುವ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಇಲ್ಲಿ ಅವರಿಗೆ ಶಿಸ್ತಿನ ವಿಚಾರಗಳು, ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸ್ಥಾಯಿ ಆದೇಶಗಳು ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ತಿಳಿಹೇಳಲಾಗುತ್ತದೆ. ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಕೆಲಸಗಾರ, ಅವನು ಸಂಘಟಿತನಾಗಿರಬಹುದು ಅಥವಾ ಅಸಂಘಟಿನಾಗಿರಬಹುದು ತನ್ನ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸೇವೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸ್ಥಾಯಿ ಆದೇಶಗಳನ್ನು, ನಿಯಮಗಳು ಮತ್ತು ನಿಬಂಧನೆಗಳನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಂಡಿರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

೫.೨ ಪ್ರಕೃತ ಕೆಲಸ ಮತ್ತು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅರ್ಹತೆ

ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಬಹುಪಾಲು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು, ಅಂದರೆ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೮೭ ಮಂದಿ (೪೩.೫%) ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೮೩ ಮಂದಿ (೪೧.೫%) ತಿಳಿಸಿದ್ದೇನೆಂದರೆ ಅವರ ಪ್ರಕೃತ ಕೆಲಸವು ಅವರ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅರ್ಹತೆಯೊಂದಿಗೆ ಸರಿಸಾಟಿಯಾಗಿದೆ ಎಂದು. ಉಳಿದವರಲ್ಲಿ ತಾವು ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸದ ನಿರೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿರುವ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅರ್ಹತೆಗಿಂತ ತಾವು ಹೆಚ್ಚು ಪರಿಣತರಿದ್ದೇವೆ ಎಂಬ ಭಾವನೆ ಇದೆ. ಇಲ್ಲಿ ಗೋಚರವಾಗುವ ಸತ್ಯವೇನೆಂದರೆ, ಸಧ್ಯದ ಉದ್ಯೋಗ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಹೆಚ್ಚಿದ್ದಾರೆ ಮತ್ತು ಲಭ್ಯವಿರುವ ಕೆಲಸಗಳು ಕಡಿಮೆ ಇವೆ. ಹೀಗೆ ಈ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸನ್ನಿವೇಶದಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ದೈನಂದಿನ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳ ಪೂರೈಕೆಗಾಗಿ ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿ ಕೆಳಮಟ್ಟದ ಕೆಲಸವನ್ನಾದರೂ ಸ್ವೀಕರಿಸಲೇ ಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಕೆಲಸದ ಪರಿಸರವು ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅನುಭವಕ್ಕೆ ಸರಿಸಾಟಿಯಾಗಿ ನಿಲ್ಲಲಾರದು.

ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೧೩ (೬.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೧೭ (೮.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳು ತಿಳಿಸಿದ್ದೇನೆಂದರೆ, ಅವರು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸವು ಅವರ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅರ್ಹತೆಗೆ ಸರಿಸಾಟಿಯಾಗಿಲ್ಲ. ಅವರ ಭಾವನೆಯೇನೆಂದರೆ, ಅವರು ಮಾಡುವ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಯಾವುದೇ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅರ್ಹತೆಯ ಅಗತ್ಯವಿರುವುದಿಲ್ಲ ಅಥವಾ ಅವರು ಪಡೆದಂತಹ ಶಿಕ್ಷಣವು ಅವರ ಸಧ್ಯದ ಕೆಲಸದೊಂದಿಗೆ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಹೊಂದಿಲ್ಲ. ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೬ (೩%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೫ (೨.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳು ತಾವು ಸಧ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಅಗತ್ಯವಿರುವುದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಪಡೆದ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ತಮ್ಮ ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆಗೆ ತಕ್ಕ ಕೆಲಸ ಸಿಗದೇ ಇದ್ದುದರಿಂದ, ಈ ಕೆಲಸವನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಿದ್ದಾಗಿಯೂ, ತಾವು ಪಡೆದಿರುವ ಶಿಕ್ಷಣವು ಸಧ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸದ

ಅಗತ್ಯಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನದಾಗಿರುವುದಾಗಿಯೂ ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ೬ (೩%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರೂ ತಮ್ಮ ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆ ಮತ್ತು ತಾವು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಯಾವುದೇ ಸಂಬಂಧವಿಲ್ಲವೆಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ ಯಾಕೆಂದರೆ ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಅವರ ಆಯ್ಕೆಯ ಕೆಲಸ ಅವರಿಗೆ ಸಿಕ್ಕಿಲ್ಲ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ೬ ಮಂದಿ (೩%) ಸಂವಾದಿಗಳಿಗೆ ಅವರ ಸಧ್ಯದ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆಯ ಅಗತ್ಯವೇ ಇಲ್ಲ.

ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಅತ್ಯಂತ ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯ ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ಪ್ರಕೃತ ಕೆಲಸವು ತಮ್ಮ ತಿಳಿವಳಿಕೆಯ ಕುಶಲತೆಗೆ ತಕ್ಕದ್ದಾಗಿ ಇರುವುದಾಗಿ ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ೯೪ (೪೭%) ಇದ್ದರೆ, ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರು ೯೨ (೪೬%) ಇದ್ದಾರೆ. ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಸಣ್ಣ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸ ತಮ್ಮ ತಿಳಿವಳಿಕೆ ಮತ್ತು ಕುಶಲತೆಯೊಂದಿಗೆ ಸರಿಸಾಟಿಯಾಗಿಲ್ಲವೆಂಬ ಭಾವನೆ ಇದೆ. ಅವರು ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಅವರಲ್ಲಿರುವ ತಿಳಿವಳಿಕೆ ಮತ್ತು ಕುಶಲತೆಯ ಅಗತ್ಯವಿಲ್ಲ. ಅನೇಕ ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಈ ಕೆಲಸವನ್ನು ಮಾಡುತ್ತಾ ಬಂದಿರುವುದರಿಂದ ಅದು ಅವರಿಗೆ ಚಿರಪರಿಚಿತವಾಗಿದೆ.

ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಬಹುಪಾಲು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ತಮ್ಮ ಪ್ರಕೃತ ಕೆಲಸವು ತಮ್ಮ ಅನುಭವಕ್ಕೆ ಸರಿಸಾಟಿಯಾಗಿ ಇದೆ ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಆದರೂ ಅಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ ಇಬ್ಬರು ಉಳಿದ ಬಹುಪಾಲು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗಿಂತ ಭಿನ್ನ ಅಭಿಮತವನ್ನು ಹೊಂದಿದವರಾಗಿ ತಮ್ಮ ಅಸಂತುಷ್ಟಿಯನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಅವರು ಹೇಳುವ ಪ್ರಕಾರ ಅವರ ಕೆಲಸ ಮತ್ತು ದೀರ್ಘಾವಧಿಯ ಅವರ ಅನುಭವ ಇವೆರಡೂ ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳುವುದಿಲ್ಲ ಯಾಕೆಂದರೆ ಅವರ ಅನುಭವಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ನಿರೀಕ್ಷೆ ಅವರು ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಇದೆ. ಈ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಕೆಲಸದ ಪ್ರಾಯೋಗಿಕ ಅನುಭವ ಹೊಂದಿಲ್ಲದ ಹೊಸಬರಾಗಿರುವುದು ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಗಿದೆ. ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಇಬ್ಬಿಬ್ಬರು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ತಾವು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸಕ್ಕಿಂತ ತಮ್ಮ ಅನುಭವ ಹೆಚ್ಚಿನದು ಎಂಬ ಭಾವನೆ ಇದೆ ಯಾಕೆಂದರೆ ಈ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಅವರಲ್ಲಿರುವ ಹಲವು ವರ್ಷಗಳ ಅನುಭವಕ್ಕೆ ತಕ್ಕದಾದ ಕೆಲಸವನ್ನು ಅವರು ಪಡೆದಿಲ್ಲ.

೫.೩ ನೌಕರಿ ಪಡೆಯುವ ದಾರಿಗಳು

ಕೆಲವರಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಕಷ್ಟವಿಲ್ಲದೆ ನೌಕರಿ ಸಿಗುತ್ತದೆ. ಬಹಳಷ್ಟು ಜನರು ಕೆಲಸಕ್ಕಾಗಿ ಹುಡುಕಾಟ ನಡೆಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಯಾಕೆಂದರೆ ಬೇಡಿಕೆಗಿಂತ ಕೆಲಸಗಾರರ ಪೂರೈಕೆ ಹೆಚ್ಚಿಗಿದೆ. ಈ ದಿಕ್ಕಿನಲ್ಲಿ ಹೆತ್ತವರು/ಸಂಬಂಧಿಗಳು, ಸ್ನೇಹಿತರು, ಉದ್ಯೋಗ ವಿನಿಮಯ ಕಛೇರಿ, ಜೊತೆಗೆ ಕೆಲಸ ಹುಡುಕುವವರ ಸ್ವಂತ ಶ್ರಮ, ಇವುಗಳು ಸೂಕ್ತ ನೌಕರಿಯನ್ನು ಹೊಂದಲು ಬಹಳ ಮುಖ್ಯವಾದ ಪಾತ್ರವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತವೆ.

ಉದ್ಯೋಗ ವಿನಿಮಯ ಕೇಂದ್ರದ ಮೂಲಕ ಉದ್ಯೋಗ ದೊರೆತ ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿ ಕೂಡಾ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬಂದಿಲ್ಲ. ಉದ್ಯೋಗ ವಿನಿಮಯ ಕೇಂದ್ರದ ಮೂಲಕ ಕೆಲಸ ದೊರಕಿಸಲು ಯಾಕೆ ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿಲ್ಲವೆಂದು ಅವರನ್ನು ಪ್ರಶ್ನೆ ಮಾಡಿದಾಗ, ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಅಶಿಕ್ಷಿತರಿಗೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಹಂತದ ಶಿಕ್ಷಣ ಪೂರೈಸಿದವರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗ ವಿನಿಮಯ ಕೇಂದ್ರದ ಕಲ್ಪನೆಯಾಗಲೀ, ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಅರ್ಜಿ ಸಲ್ಲಿಸಬಹುದು ಎಂಬುದಾಗಲೀ ಗೊತ್ತೇ ಇರಲಿಲ್ಲ. ಎಸ್‌ಎಸ್‌ಎಲ್‌ಸಿ ಮತ್ತು ಪಿ.ಯೂ.ಸಿ. ಮಾಡಿರುವ ಅಸಂಘಟಿತ ನೌಕರರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗ ವಿನಿಮಯ ಕೇಂದ್ರ ತಮ್ಮಂತಹವರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗ ದೊರಕಿಸಿಕೊಡಬಹುದೆಂಬ ನಂಬಿಕೆ ಇಲ್ಲ. ಅವರ ಪ್ರಕಾರ ಹೆಚ್ಚು ಶಿಕ್ಷಣ ಪಡೆದವರಷ್ಟೇ ಉದ್ಯೋಗ ವಿನಿಮಯ ಕೇಂದ್ರದ ಮೂಲಕ ನೌಕರಿಯನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಾರೆ. ೬ ಮಂದಿ (೩%) ಹೇಳಿದ್ದೇನೆಂದರೆ, ತಾವು ಅರ್ಜಿ ಸಲ್ಲಿಸಿದರೂ ತಮಗೆ ನೌಕರಿ ಸಿಕ್ಕಿಲ್ಲ, ಯಾಕೆಂದರೆ ಉದ್ಯೋಗ ವಿನಿಮಯ ಕೇಂದ್ರ ಸೂಚಿಸಿದ ಸಂಸ್ಥೆ ತಮ್ಮನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಲ್ಲ ಎಂದು. ಉದ್ಯೋಗ ವಿನಿಮಯ ಕೇಂದ್ರದ ಮೂಲಕ ಕೆಲಸ ದೊರಕಿಸಿಕೊಂಡ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ, ಉದ್ಯೋಗ ವಿನಿಮಯ ಕೇಂದ್ರವು ಕೆಲಸ ಎಲ್ಲಿದೆ ಎಂದು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವುದರಲ್ಲಿ ನೆರವಾಗಿರುವುದಾಗಿಯೂ, ಇದರಿಂದ ಆಯ್ಕೆ ಪರೀಕ್ಷೆಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಸಂದರ್ಶನಗಳಲ್ಲಿ ಹಾಜರಾಗಿ ಸೂಕ್ತ ನೌಕರಿಯನ್ನು ಹೊಂದುವುದು ತಮಗೆ ಸುಲಭವಾಗಿದೆ ಎಂದು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ.

ಎರಡೂ ವಿಧದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪುಗಳು ತಮ್ಮ ಸಧ್ಯದ ನೌಕರಿಯನ್ನು ಪಡೆಯಲು ತಮ್ಮ ಸ್ವಂತ ಶ್ರಮದ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ನಡೆಸಿದ್ದಾರೆ. ೯೧ (೪೫.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ, ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೫೩ (೨೬.೫%) ಮಂದಿ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೩೮ (೧೯%) ಮಂದಿ ತಮ್ಮ ಸ್ವಂತ ಪರಿಶ್ರಮದ ಮೂಲಕವೇ ತಮ್ಮ ಈ ನೌಕರಿಯನ್ನು ಪಡೆದಿದ್ದಾರೆ. ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರೂ ಉದ್ಯೋಗ ಪಡೆಯಲು ತಮ್ಮ ಸ್ವಂತ ಶ್ರಮವನ್ನು ಹಾಕುತ್ತಾರೆಂಬುದು ಸತ್ಯ. ಅದಾಗ್ಯೂ ಈ ೯೧ (೪೫.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ಹೆತ್ತವರು, ಸ್ನೇಹಿತರು, ಉದ್ಯೋಗ ವಿನಿಮಯವೂ ಸೇರಿದಂತೆ, ಇವರ ಮೂಲಕ ನೌಕರಿ ಪಡೆಯಲು ವಿಫಲರಾಗಿದ್ದು, ತಮ್ಮ ಆಯ್ಕೆಯ ಕೆಲಸ ಹೊಂದಲು ವೈಯಕ್ತಿಕ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿಯೇ ಕಷ್ಟಪಡಬೇಕಾಗಿ ಬಂದಿದೆ.

ತಮ್ಮ ಹೆತ್ತವರು/ಸಂಬಂಧಿಕರು, ಸ್ನೇಹಿತರ ಮೂಲಕ ನೌಕರಿ ಪಡೆದವರಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಸಂವಾದಿಗಳು ೬೨ (೩೧%) ಮಂದಿ ಇದ್ದರೆ, ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರು ೩೫ (೧೭.೫%) ಮಂದಿ ಸಂವಾದಿಗಳಿದ್ದಾರೆ. ಇವರಿಗೆ ಕೆಲಸ ಹುಡುಕಿ ಕೊಡುವವರು ಬೇರೊಬ್ಬರು ಇದ್ದುದರಿಂದಾಗಿ, ಈ ೬೨ (೩೧%) ಮಂದಿ ನೌಕರಿ ಪಡೆಯಲು ಇತರ ಸಂವಾದಿಗಳ ಹಾಗೆ ಹೋರಾಟ ನಡೆಸುವ ಅಗತ್ಯ ಇವರಿಗೆ ಬಿದ್ದಿಲ್ಲ.

೫.೪ ನೌಕರಿ ಪಡೆಯಲು ಇರುವ ಕಾರಣಗಳು

ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರೂ ಜೀವನೋಪಾಯವಾಗಿ ನೌಕರಿಯನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸುವವರಾಗಿದ್ದರೂ, ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಉದ್ಯೋಗಿಗೂ ಕೆಲಸ ಕೈಗೊಳ್ಳಲು ಅವರದೇ ಆದ ಕಾರಣಗಳು ಇರುತ್ತವೆ ಮತ್ತು ಈ ಕಾರಣಗಳು ಒಬ್ಬರಿಂದ ಇನ್ನೊಬ್ಬರಿಗೆ ಭಿನ್ನರೀತಿಯದ್ದಾಗಿರುತ್ತವೆ. ಹೀಗಾಗಿ ಸಂಶೋಧಕರು ಅನೇಕ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಿ, ಇವುಗಳನ್ನು ತಮ್ಮ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಪರಿಪ್ರೇಕ್ಷ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಆದ್ಯತೆಯ ಪ್ರಕಾರ ತಿಳಿಸಬೇಕೆಂದು ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಕೇಳಿದ್ದಾರೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೫.೪

ಪ್ರಕೃತ ನೌಕರಿಯನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಲು ಕಾರಣಗಳು

	ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರು			ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರು		
ರಣಗಳು	೧.ಕಾರಣ	೨.ಕಾರಣ	೩.ಕಾರಣ	೧.ಕಾರಣ	೨.ಕಾರಣ	೩.ಕಾರಣ
ರಣವಿಲ್ಲ	–	೩೮	೯೧	–	೨೨	೯೭
ಣದ ಅಗತ್ಯಗಳು	೩೮	೧೯	೩	೮೯	೩	೨
ಕರಿಯ ಖಾಯಂ ಸ್ವರೂಪ	೩೭	೧	–	–	–	–
ನೆಗೆ ಹತ್ತಿರವಿರುವುದು	೧೨	೬	೫	೩	೨೬	೧
ನಪ್ರಿಯ ಸಂಸ್ಥೆ	೮	೩೧	೧	೧	೭	–
್ಯಯಕ್ತಿಕ ಆಸಕ್ತಿ	೫	೩	–	೪	೧	–
ರೆ ನೌಕರಿ ಸಿಗದಿರುವುದು	–	೨	–	೩	೪೧	–
ಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೧೦೦	೧೦೦	೧೦೦	೧೦೦

ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೧೦೦ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೯ ಮಂದಿ, ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೧೦೦ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೩ ಮಂದಿ ಕನಿಷ್ಟ ೩ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ಸೂಚಿಸಿದ್ದರಿಂದ, ತಮ್ಮ ಪ್ರಕೃತ ನೌಕರಿಯನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಲು ಸಂವಾದಿಗಳು ಬೆಂಬಲಿಸಿರುವ ಮೂರು ಮುಖ್ಯ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ಸಂಶೋಧಕರು ಇಲ್ಲಿ ಆಯ್ದುಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಇದರ ಅನುಸಾರವಾಗಿ ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ತಮ್ಮ ಪ್ರಕೃತ ನೌಕರಿಯನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಲು ಇರುವ ಮುಖ್ಯ ಕಾರಣವಾದ ಹಣದ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೯೪ (೪೭%) ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೬೦ (೩೦%) ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಬೆಂಬಲಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಖಾಯಂ ನೌಕರಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವವರು ಯಾರೂ ಇಲ್ಲದಿರುವುದರಿಂದ ೧೦೦ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ ೩೮ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮಾತ್ರ, ಸಧ್ಯದ ನೌಕರಿಯನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಲು ಇರುವಂತಹ ಕಾರಣಗಳಲ್ಲಿ ಇದು ಕೂಡ ಒಂದು ಎಂದು ಬೆಂಬಲಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ನೌಕರಿ ಕೈಗೊಳ್ಳಲು ಇರುವ ಇತರ ಕಾರಣಗಳಾದ ಜನಪ್ರಿಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಮನೆಗೆ ಹತ್ತಿರವಿರುವುದು ಮತ್ತು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಆಸಕ್ತಿಯನ್ನು ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಬೆಂಬಲಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಸಧ್ಯದ ನೌಕರಿಯನ್ನು ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳಲು, ಬೇರೆ ಯಾವುದೇ ನೌಕರಿ ಲಭ್ಯವಾಗದಿರುವುದನ್ನು ಮುಖ್ಯ ಕಾರಣವಾಗಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ನೂರು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ ೪೪ ಮಂದಿ ಸೂಚಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಬಹುತೇಕ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಸಧ್ಯದ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಆಯ್ಕೆಗೆ ಆರ್ಥಿಕ ಅಗತ್ಯಗಳು ಮುಖ್ಯ ಕಾರಣವೆಂದು ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳುವುದರೊಂದಿಗೆ, ಕುಶಲಕರ್ಮಿಗಳ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಬೇರೆ ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸ ಸಿಗದೇ ಇರುವುದು ಕೂಡಾ ಕಾರಣವಾಗಿದೆ. ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಕೂಡಾ ಈಗಿನ ನೌಕರಿಯನ್ನು ತಾವು ಕೈಗೊಳ್ಳಲು ಮುಖ್ಯ ಕಾರಣ ಹಣದ ಅಗತ್ಯಗಳೆಂದು ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳುವುದರೊಂದಿಗೆ, ಖಾಯಂ ನೌಕರಿ, ಸಂಸ್ಥೆಯ ಜನಪ್ರಿಯತೆ, ವೈಯಕ್ತಿಕ ಆಸಕ್ತಿ ಮತ್ತು ಮನೆಗೆ ಹತ್ತಿರವೇ ಇರುವ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳ ಇತ್ಯಾದಿ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸಿದವರು ಕೂಡಾ ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಇದ್ದಾರೆ.

ಉತ್ತಮ ಅವಕಾಶಗಳು ಬೇರೆ ಕಡೆಗಳಲ್ಲಿ ಲಭ್ಯವಿರುವಾಗ ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸುವ ಮನೋಭಾವ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರಲ್ಲಿಯೂ ಇರುವಂತಹುದೇ. ಕೆಲಸ ಬದಲಾಯಿಸುವುದರಲ್ಲಿ ಅನೇಕ ಕಾರಣಗಳು ಇರುತ್ತವೆ. ಆದುದರಿಂದ ಕಳೆದ ಐದು ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸವನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸಿದವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಮತ್ತು ಅವರ ಕೆಲಸ ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ಮಾಡಲಾಯಿತು. ಕೆಲಸ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಐದು ವರ್ಷಗಳಿಗೆ ಸೀಮಿತಗೊಳಿಸಲು ಕಾರಣವೇನೆಂದರೆ ಸಂವಾದಿಗೆ ತನ್ನ ಕೆಲಸವನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸಲು ಇತ್ತೀಚಿಗಿನ ವಿದ್ಯಮಾನಗಳು ಮತ್ತು ಘಟನೆಗಳು ಹೇಗೆ ಒತ್ತಾಸೆಯಾದವು ಎಂಬುದನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವುದು ಮತ್ತು ಹಿಂದೆ ಅವರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದ ಸಂಸ್ಥೆಯನ್ನು ಬಿಟ್ಟು ಬೇರೆಡೆ ಕೆಲಸ ಹುಡುಕಿಕೊಳ್ಳಲು ಕಾರಣವಾಗಿರಬಹುದಾದ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವುದು.

ಅಧ್ಯಯನದಿಂದ ತಿಳಿದುಬಂದಿರುವ ವಿಚಾರವೇನೆಂದರೆ, ಕೆಲಸ ಬದಲಾಯಿಸಿದ ೨೧ (೧೦.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೧೦ (೫%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರು ಮತ್ತು ೧೧ (೫.೫%) ಮಂದಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರು. ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರು ಕೆಲಸವನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸಲು ಕಾರಣವೇನೆಂದು ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ, ೩ (೧.೫%) ಮಂದಿ ಹೇಳಿದ್ದೇನೆಂದರೆ, ತಮಗೆ ಬೇರೆಡೆ ಉತ್ತಮ ಅವಕಾಶ ದೊರೆಯಿತು ಎಂದು. ಇವರು ತಿಳಿಸಿದ ಉತ್ತಮ ಅವಕಾಶದ ಅರ್ಥ ಹಿಂದಿನ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಅವರಿಗೆ ಸಿಗುತ್ತಿದ್ದ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಸ್ವಲ್ಪ ಹೆಚ್ಚು ವೇತನವನ್ನು ಪಡೆಯುವುದಾಗಿದೆ. ಹೊಸ ಕೆಲಸ ತಮ್ಮ ಮನೆಗೆ ಹತ್ತಿರವೆಂದು ತಿಳಿಸಿದವರು ೨ ಸಂವಾದಿಗಳು. ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟದ ಕೆಲಸ ದೊರಕಿದ ಕಾರಣ, ಅದನ್ನು ಭಡ್ತಿಯೆನ್ನುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಪರಿಗಣಿಸಿ ೨ ಸಂವಾದಿಗಳು ಕೆಲಸ ಬದಲಾಯಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಒಬ್ಬ ಸಂವಾದಿಗೆ ತನ್ನ ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಹಕಾರವಿಲ್ಲದಿರುವುದು ಮತ್ತು ದಿನನಿತ್ಯ ಅದೇ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದು

ಸಧ್ಯದ ನೌಕರಿಯನ್ನು ಮಂದವಾಗಿಸಿದ ಕಾರಣವು ಕೆಲಸವನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಪ್ರೇರಣೆಯಾಗಿದೆ. ಆಡಳಿತ ಮಂದಿ ತಮ್ಮನ್ನು ನಡೆಸಿಕೊಳ್ಳುವ ರೀತಿ ಇಷ್ಟವಾಗಲಿಲ್ಲವೆಂದು ಕೆಲಸ ಬದಲಾಯಿಸಿದವರು ೨ ಸಂವಾದಿಗಳು.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೧೧ (೫.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಅವರು ಕೆಲಸ ಬದಲಾಯಿಸಲು ಕಾರಣವೇನೆಂದು ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ, ಸಧ್ಯದ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ತಮಗೆ ಹೆಚ್ಚು ವೇತನ ದೊರೆಯುತ್ತಿದೆ ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದವರು ೬ (೩%) ಸಂವಾದಿಗಳು. ಹಿಂದಿನ ಕೆಲಸ ಉದ್ಯೋಗ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ನೀಡದ ಕಾರಣ ಮತ್ತು ಈಗ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ನೌಕರಿಯಲ್ಲಿ ಹಿಂದೆಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಭದ್ರತೆ ಇರುವುದರಿಂದ ಕೆಲಸ ಬದಲಾಯಿಸಬೇಕಾಯಿತು ಎಂದು ೩ (೧.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಹೊಸ ನೌಕರಿಯಲ್ಲಿ ತನ್ನ ಸ್ನೇಹಿತರು ಇರುವುದರಿಂದ, ಹಿಂದೆ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದ ಕೆಲಸವನ್ನು ಬಿಟ್ಟಿದ್ದೇನೆ ಎಂದು ಒಬ್ಬ ಸಂವಾದಿ ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಹಿಂದೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಧೂಳು ಇದ್ದು, ಸರಿಯಾಗಿ ಬೆಳಕು, ವಾತಾಯನ ವ್ಯವಸ್ಥೆ, ಪರಿಶುದ್ಧ ನೀರು, ಇತ್ಯಾದಿಗಳು ಲಭ್ಯವಿಲ್ಲದ್ದರಿಂದ ಈ ತೊಂದರೆಗಳ ಕುರಿತು ಅಪಾರ ಅತೃಪ್ತಿ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ ಒಬ್ಬ ಸಂವಾದಿ ಇದಕ್ಕೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ ತಾನು ಬದಲಾಯಿಸಿದ ಹೊಸ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸರ ಎಷ್ಟೋ ಮೇಲು ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ.

೧೭೯ (೮೯.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಅವರು ಕೆಲಸ ಬದಲಾಯಿಸದಿರಲು ಕಾರಣವೇನೆಂದು ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ, ಈಗ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸದಿಂದ ತಮಗೆ ತೃಪ್ತಿ ದೊರೆತಿರುವುದಾಗಿ ೧೦೫ (೫೨.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಅವರು ತೃಪ್ತಿ ಪದಕ್ಕೆ ಅನ್ವಯಿಸಿಕೊಂಡ ವಿಚಾರಗಳೆಂದರೆ, ಯೋಗ್ಯರೀತಿಯ ಉದ್ಯೋಗ ಪರಿಸರ, ಸಮಯಕ್ಕೆ ಸರಿಯಾಗಿ ಮಾಸಿಕ ವೇತನದ ಪಾವತಿ, ಸಹಕಾರ್ಮಿಕರ ಉತ್ತಮ ಬೆಂಬಲ, ತಮ್ಮ ಕುರಿತು ಆಡಳಿತ ಮಂದಿಯ ಪ್ರಶಂಸೆ ಮತ್ತು ಮಾನವೀಯ ನಡವಳಿಕೆ, ಇತ್ಯಾದಿ. ಅನೇಕ ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಇದೇ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿರುವ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸವನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸಲು ಒಪ್ಪದ ಸಂವಾದಿಗಳು ೧೯ (೯.೫%) ಮಂದಿ. ತಮ್ಮ ಈ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಒಟ್ಟಾರೆ ಕಾರ್ಯಗತಿಯ ಕುರಿತು ಅವರು ಸಂತುಷ್ಟರಾಗಿ ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೂ ಅವರಿಗೆ ಬೇರೆಡೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದು ಸರಿಯೆನಿಸುತ್ತಿಲ್ಲ. ಇತ್ತೀಚಿಗಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಖಾಲಿ ಇಲ್ಲದಿರುವುದರಿಂದ, ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯಲ್ಲಿ ಸ್ಪರ್ಧೆ ಇರುವದರಿಂದ ೧೫ (೭.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ಈಗಿನ ಕೆಲಸವನ್ನು ಬಿಟ್ಟರೆ ಬೇರೆಡೆ ಇಂತಹ ಕೆಲಸ ಸಿಗಲಾರದು ಎಂಬ ಹೆದರಿಕೆಯಿಂದ ಕೆಲಸ ಬಿಡುವ ದಿಟ್ಟತನವನ್ನು ತೋರಿಸಲಿಲ್ಲ.

ಈಗ ಇರುವ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದು ಅಥವ ಹೊಸ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದರಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ವ್ಯತ್ಯಾಸವಿಲ್ಲವೆಂದು ೧೪ (೭%) ಸಂವಾದಿಗಳು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಯಾಕೆಂದರೆ ಎಲ್ಲೇ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರು ತಮಗೆ ಸಾಧ್ಯವಾದಷ್ಟು ಉತ್ತಮ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಅದನ್ನು ಮಾಡಲೇ ಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ದೊರೆಯುವ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸರ, ಅಥವಾ ಮಾನವೀಯ ನಡವಳಿಕೆ ಅಥವಾ ಸಿಗುವ ಮಾಸಿಕ ವೇತನ ಹೆಚ್ಚು

ವ್ಯತ್ಯಾಸವನ್ನು ಕಾಣಿಸುವುದಿಲ್ಲವೆಂದು ಇವರ ಭಾವನೆ. ಆದುದರಿಂದ ಅವರು ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸಿಲ್ಲ. ಅವರ ಪರಿಪ್ರೇಕ್ಷದಲ್ಲಿ ಅದು ಯೋಗ್ಯ ಕ್ರಮ ಅಲ್ಲ. ೨೬ (೧೩%) ಸಂವಾದಿಗಳಿಗೆ ಒಂದು ವೇಳೆ ತಾವು ಕೆಲಸ ಬದಲಾಯಿಸಿದರೆ, ಹೊಸ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಹೊಸದಾಗಿ ನೇಮಕಾತಿ ಹೊಂದಿದವರ ಹಾಗೆ ಕೆಲಸವನ್ನು ಕಲಿಯಬೇಕಾಗಿ ಬರಬಹುದು ಎಂಬ ಭಾವನೆ ಇದೆ. ಸಧ್ಯ ಅವರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಯಗತಿಯ ಕುರಿತು ಅವರಿಗೆ ಒಳ್ಳೇ ಪರಿಣತಿ ಇರುವುದರಿಂದ ಈ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಅನಗತ್ಯ ತೊಂದರೆಗಳನ್ನು ಹೊಸ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಅನುಭವಿಸುವ ಅಗತ್ಯವೇನಿದೆ ಎಂದು ಅವರು ಹೇಳುತ್ತಾರೆ.

೫.೫ ಉದ್ಯೋಗ ವಿವರಗಳು

ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೪೮ (ಪರಿಚ್ಛೇದ ೫೯)ರ ಪ್ರಕಾರ ಓರ್ವ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾರ್ಖಾನೆಯೊಂದರಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ದಿನ ಒಂಭತ್ತು ಗಂಟೆಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ದುಡಿದರೆ ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ವಾರದಲ್ಲಿ ನಲ್ವತ್ತೆಂಟು ಗಂಟೆಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ದುಡಿದರೆ, ಪಾಳಿಮೀರಿದ (ಒ.ಟಿ.) ದುಡಿತಕ್ಕಾಗಿ ಅವನ ಸಾಮಾನ್ಯ ವೇತನ ದರಕಿಂತ ದುಪ್ಪಟ್ಟು ವೇತನ ಪಡೆಯುವ ಅರ್ಹತೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತಾನೆ. "ಸಾಮಾನ್ಯ ವೇತನ ದರ"ವೆಂದರೆ ಮೂಲ ವೇತನ ಮತ್ತು ಇತರ ಶುಲ್ಕಗಳು, ಇದರಲ್ಲಿ ನಗದು ಹಣಕ್ಕೆ ಸಮಾನ ರೂಪದಲ್ಲಿರುವ ಆ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ನೌಕರರನ ಅರ್ಹತೆಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ರಿಯಾಯತಿ ದರದಲ್ಲಿ ನೀಡುವ ಆಹಾರಧಾನ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಇತರ ವಸ್ತುಗಳ ಮೌಲ್ಯ ಕೂಡಾ ಸೇರುತ್ತದೆ, ಆದರೆ ಬೋನಸ್ ಮತ್ತು ವೇತನವನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕಾರ್ಖಾನೆಯೊಂದರಲ್ಲಿ ಬಿಡಿದರದ ಆಧಾರದಲ್ಲಿ ವೇತನವನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಿದ್ದರೆ, ಅವರು ಪಾಳಿಮೀರಿದ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಪಡೆಯಬೇಕಾದ ವೇತನದ ದರವು, ಅವರು ಯಾವ ತಿಂಗಳು ಈ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಕೆಲಸವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಿದರೋ ಅದರ ಹಿಂದಿನ ತಿಂಗಳಲ್ಲಿ ಅವರು ನಿರ್ವಹಿಸಿದ ಅದೇ ಕೆಲಸ ಅಥವಾ ಅದರ ರೀತಿಯದೇ ಆದ ಕೆಲಸದ ಪೂರ್ಣಾವಧಿ ಸಂಪಾದನೆಗಳ ದೈನಿಕ ಸರಾಸರಿಗೆ ಸರಿಸಮಾನವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಈ ರೀತಿಯ ಸಮಯ ದರಗಳು ಆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮಾನ್ಯ ವೇತನ ದರಗಳಾಗಿರುತ್ತವೆ. ಅದರ ತಕ್ಷಣದ ಹಿಂದಿನ ತಿಂಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸದೇ ಇದ್ದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ, ಅದೇ ಕೆಲಸ ಅಥವಾ ಅದರ ರೀತಿಯದೇ ಆದ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ, ಸಮಯದ ದರವು ಅವನು ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದ ವಾರದಲ್ಲಿ ಅವನು ನಿಜವಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದ ದಿನಗಳ ಸಂಪಾದನೆಯ ದೈನಿಕ ಸರಾಸರಿಗೆ ಸರಿಸಮಾನವಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೫.೫

ಸಂವಾದಿಗಳ ಪ್ರತಿದಿನದ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿ–ಗಂಟೆಗಳಲ್ಲಿ (ಊಟದ ಬಿಡುವು ಬಿಟ್ಟು)

ಂವಾದಿಗಳ ಪ್ರತಿದಿನದ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿ ಗಂಟೆಗಳಲ್ಲಿ (ಊಟದ ಬಿಡುವು ಬಿಟ್ಟು)	ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪು		ಒಟ್ಟು	
	ಸಂಘಟಿತ	ಅಸಂಘಟಿತ	ಸಂಖ್ಯೆ	%
೬.೫ ಗಂಟೆಗಳು	೩	೧	೪	೨
೭ ಗಂಟೆಗಳು	೨೧	೧೧	೩೨	೧೬
೭.೫ ಗಂಟೆಗಳು	೧೧	೭	೧೮	೯
೮ ಗಂಟೆಗಳು	೪೫	೫೬	೧೦೧	೫೦.೫
೫ – ೧೦ ಗಂಟೆಗಳು	೮	೧೭	೨೫	೧೨.೫
೦.೫– ೧೨ ಗಂಟೆಗಳು	೧೨	೮	೨೦	೧೦
ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೨೦೦	೧೦೦

= 9.268, df=5, $p < 0.05$, Significant

ಕಾನೂನಿನಲ್ಲಿ ಅವಕಾಶಗಳು ಇದ್ದರೂ ಕೂಡಾ ಪಾಳಿಮೀರಿದ ಕೆಲಸದ ವೇತನದ ಒಂದು ಭಾಗವನ್ನಷ್ಟೇ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೨೫ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನೀಡಲಾಗಿದೆ. ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಇದನ್ನು ಪೂರ್ಣ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಯಾಕೆ ಪಾವತಿಸಲಾಗಿಲ್ಲವೆಂದು ಅವರ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರ ಬಳಿ ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ, ಒಂದು ವೇಳೆ ಈ ಕೆಲಸಗಾರರು ಕಾರ್ಖಾನೆ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೪೮ರ ಪ್ರಕಾರ ಪಾಳಿಮೀರಿದ ದುಡಿಮೆ ವೇತನದ ಬೇಡಿಕೆಯನ್ನು ಮುಂದಿಟ್ಟರೆ, ಆಡಳಿತವು ಅವರನ್ನು ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದು ಹಾಕಿ ಬೇರೆ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ನೇಮಿಸಬಹುದೆಂದು ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಇನ್ನು ಈ ಕುರಿತು ಕೆಲಸಗಾರರ ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಹೇಗಿದೆಯೆಂದರೆ: 'ಕೆಲಸಗಾರರು ತಮ್ಮ ಪಾಳಿಮೀರಿದ ದುಡಿಮೆಗೆ ತಕ್ಕ ಪ್ರತಿಫಲದಿಂದ ತಾವು ವಂಚಿತರಾಗಿದ್ದೇವೆ ಎಂದು ಭಾವಿಸಿದರೆ ಅವರು ಬೇರೆಡೆ ಹೋಗಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು, ಯಾಕೆಂದರೆ ಅವರು ನಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿಯೇ ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕು ಎಂದು ಕಡ್ಡಾಯವಿಲ್ಲ. ದಿನಕ್ಕೆ ಎಂಟು ಗಂಟೆಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಮತ್ತು ಪಾಳಿಮೀರಿದ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ನಾವು ನೀಡಿದಷ್ಟನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸುವ ಕೆಲಸಗಾರರು ನಮಗೆ ಸಿಗುತ್ತಾರೆ'. ಸಂಪರ್ಕಿಸಿದ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಅರ್ಧಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಾವು ಹೊರಾಂಗಣದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕಾಗಿದೆ, ಬೇಸಿಗೆಯಲ್ಲಿ ಬಿಸಿಲಿನ ತಾಪ, ಮಳೆಗಾಲದಲ್ಲಿ ಒದ್ದೆಯಾಗುವುದನ್ನು ಸಹಿಸಿ ಇರಬೇಕಾಗಿದೆ ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಅಂತರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯು (ಐಎಲ್ಒ) ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿದಿನಕ್ಕೆ ಎಂಟುಗಂಟೆಗಳ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಯನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ಚಹ ಮತ್ತು ಊಟದ ವಿರಾಮಗಳು ಸೇರಿಲ್ಲ. ಇದನ್ನು ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳು ಸ್ವೀಕರಿಸಿವೆ.

ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಒಟ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಅರ್ಧದಷ್ಟು ಮಂದಿಗೆ ಪ್ರತಿದಿನ ಎಂಟು ಗಂಟೆಗಳ ಕೆಲಸವಿದೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ೫೬ ಮಂದಿ (೨೮%) ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಾದರೆ, ೪೫ ಮಂದಿ (೨೨.೫%) ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ೧೦ರಿಂದ ೧೨ ಗಂಟೆಗಳ ಕಾಲ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ೧೨ (೬%) ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ೮ (೪%) ಇದ್ದಾರೆ. ಏಳೂವರೆ ಗಂಟೆಗಳಿಗಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಕೆಲಸ ಇರುವವರು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ೩೫ (೧೭.೫%) ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ೧೯ (೯.೫%) ಇದ್ದಾರೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಸಂವಾದಿಗಳ ದಿನನಿತ್ಯದ ಗಂಟೆಗಳ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಗೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪುಗಳ ನಡುವೆ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳ ಸಂಬದ್ಧವಾದ ಸಂಬಂಧವಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೫.೬

ಸಂವಾದಿಗಳು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳ

ಸಂವಾದಿಗಳು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳ	ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪು		ಒಟ್ಟು	
	ಸಂಘಟಿತ	ಅಸಂಘಟಿತ	ಸಂಖ್ಯೆ	%
ಒಳಾಂಗಣ	೬೧	೪೯	೧೧೦	೫೫
ಹೊರಾಂಗಣ ನಿವೇಶನಗಳು	೧೦	೭	೧೭	೮.೫
ಹೊರಾಂಗಣ ಜಮೀನುಗಳು	೧೯	೨೨	೪೧	೨೦.೫
ಒಳಾಂಗಣ, ಹೊರಾಂಗಣ ಎರಡೂ	೪	೧೭	೨೧	೧೦.೫
ಹೊರಗೆ ಪಯಣಿಸುವುದು– ಕಾಲ್ನಡಿಗೆಯಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ವಾಹನಗಳಲ್ಲಿ	೬	೫	೧೧	೫.೫
ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೨೦೦	೧೦೦

χ^2 = 9.996, df=4, $p < 0.05$, Significant

ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳವೆಂದರೆ ವ್ಯಕ್ತಿ ತನ್ನ ನೌಕರಿಯನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸುತ್ತಿರುವ ಪ್ರದೇಶ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗಸ್ಥ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ತನ್ನ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ನೌಕರಿಯನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ನಿಭಾಯಿಸುತ್ತಾನೆ/ತ್ತಾಳೆ. ಈ ನೌಕರಿಯು ಅವನ ಅಥವಾ ಅವಳ ಇತರ ಆರ್ಥಿಕ ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳಾದ ಉದ್ಯೋಗ, ಕೈಗಾರಿಕೆ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದ ಮಟ್ಟವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುತ್ತದೆ.

ಕೃಷಿ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೊರಾಂಗಣದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಇವರೊಂದಿಗೆ ವಾಹನ ಸಾರಿಗೆ ಉದ್ಯಮಗಳು, ನಿರ್ಮಾಣ ಉದ್ಯಮಗಳು ಇತ್ಯಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವವರು ಕೂಡಾ ಸೇರುತ್ತಾರೆ. ದೈಹಿಕ ಶ್ರಮದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಕೂಲಿಗಳು ಹೊರಾಂಗಣದಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಗುಂಪಿಗೆ ಸೇರುತ್ತಾರೆ. ಇವರು ತಮ್ಮ ದೈಹಿಕ ಮತ್ತು ಮಾನಸಿಕ ಶಕ್ತಿಯ ಆಧಾರದಲ್ಲಿ ಹೊರಗಿನ ಹವಾಮಾನದ ಕೆಟ್ಟ

ಪರಿಣಾಮಗಳಿಗೆ ಈಡಾಗುತ್ತಾರೆ. ಪರಿಶುದ್ಧವಾದ ಕುಡಿಯುವ ನೀರು ಮತ್ತು ಸಭ್ಯರೀತಿಯ ಶೌಚವ್ಯವಸ್ಥೆಯಿಂದ ಇವರು ವಂಚಿತರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ.

ಒಳಾಂಗಣದಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ೬೧ (೩೦.೫%). ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ೪೯ (೨೪.೫%). ಹೀಗೆ ಒಳಾಂಗಣದಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚು ಇದೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ೫೧ (೨೫.೫%) ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ೩೯ (೧೯.೫%) ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಹೊರಾಂಗಣದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಕೃಷಿ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಬಹುಪಾಲು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಸೇವಾ ವಲಯದ ಕೆಲವು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೊರಾಂಗಣದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ ಯಾಕೆಂದರೆ ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪ ಮತ್ತು ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು ಇದನ್ನು ಬೇಡುತ್ತವೆ. ಹೀಗೆ ಸಂವಾದಿಗಳು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳ ಮತ್ತು ಕೆಲಸಗಾರರ ಗುಂಪುಗಳ ವಿಧಗಳ ನಡುವೆ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳ ಆಧಾರದಲ್ಲಿ ಬಹು ಮುಖ್ಯ ಸಂಬಂಧವಿದೆ.

ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಪರಿಶುದ್ಧವಾದ ಕುಡಿಯುವ ನೀರು ಮತ್ತು ಶೌಚ ಸೌಕರ್ಯ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಕುರಿತು ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ, ೧೦೦ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ೧೨ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮಗೆ ಶುದ್ಧ ನೀರು ಲಭ್ಯವಿಲ್ಲವೆಂದು ಹೇಳಿದರೆ, ತಾವು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಕೊಳಕು ಶೌಚಾಲಯಗಳು ಇರುತ್ತವೆ ಎಂದು ೪೯ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ. ಅಶುದ್ಧ ನೀರು ಮತ್ತು ಕೊಳಕು ಶೌಚಾಲಯಗಳ ಬಳಕೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಆರೋಗ್ಯದ ಮೇಲೆ ಕೆಟ್ಟ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುವ ಸಾಧ್ಯತೆಗಳು ಇವೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೫.೭

ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಸಂವಾದಿಗಳ ಸಹಜ ಭಂಗಿ

ಸದಲ್ಲಿ ಸಂವಾದಿಗಳ ಸಹಜ ಭಂಗಿ	ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪು		ಒಟ್ಟು	
	ಸಂಘಟಿತ	ಅಸಂಘಟಿತ	ಸಂಖ್ಯೆ	%
ತುಕೊಳ್ಳುವುದು	೨೮	೧೮	೪೬	೨೩
ತುಕೊಳ್ಳುವುದು/ನಡೆಯುವುದು	೨೬	೩೯	೬೫	೩೨.೫
ತುಕೊಳ್ಳುವುದು	೨೫	೮	೩೩	೧೬.೫
ದ ಮೇಲೆ ಕುಳಿತುಕೊಳ್ಳುವುದು	೦	೨	೨	೧
ತುಕೊಳ್ಳುವುದು/ಕುಳಿತುಕೊಳ್ಳುವುದು	೧೪	೩೧	೪೫	೨೨.೫
ತುಕೊಳ್ಳುವುದು/ನಡೆಯುವುದು	೭	೨	೯	೪.೫
ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೨೦೦	೧೦೦

= 26.909, df=5, $p < 0.01$, Significant

ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಹಜ ಭಂಗಿಯ ಕುರಿತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೩೯ (೧೯.೫%) ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೨೬ (೧೩%) ಕಾರ್ಮಿಕರು ನಿಂತುಕೊಂಡಿರುವ/ನಡೆದಾಡುವ ಭಂಗಿಯಲ್ಲಿ ತಮ್ಮನ್ನು ಗುರುತಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಸುಮಾರಾಗಿ ಇಷ್ಟೇ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅಂದರೆ ೨೮ (೧೪%) ಮಂದಿ ನಿಂತುಕೊಂಡಿರುವ ಮತ್ತು ಕುಳಿತುಕೊಂಡಿರುವ ಭಂಗಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಇದೆ ರೀತಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೩೧ (೧೫.೫%) ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ನಿಂತುಕೊಂಡಿರುವ/ಕುಳಿತುಕೊಂಡಿರುವ ಭಂಗಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಇನ್ನೊಂದು ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಮೂರು ಕೆಲಸದ ಭಂಗಿಗಳು–ನಿಂತುಕೊಳ್ಳುವುದು, ಕುಳಿತುಕೊಳ್ಳುವುದು ಮತ್ತು ನಡೆಯುವುದು, ಇವುಗಳು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಅವಧಿಯುದ್ದಕ್ಕೂ ನಿಶ್ಚಿತವಾಗಿ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಕೆಲಸದ ವೇಳಾಪಟ್ಟಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ, ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಒಳಾಂಗಣದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರಲ್ಲಿ ಇದು ಒಂದೇ ರೀತಿಯದು ಆಗಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಹೊರಾಂಗಣದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ದೀರ್ಘ ಸಮಯದವರೆಗೆ ನಿಂತುಕೊಂಡಿರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಅಥವಾ ನಡೆದಾಡಿಕೊಂಡಿರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಸಂವಾದಿಗಳು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಅವರ ಸಹಜ ಭಂಗಿ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪುಗಳ ವಿಧಗಳ ನಡುವೆ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿದ ಅರ್ಥವತ್ತಾದ ಸಂಬಂಧವಿದೆ.

ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಸಮವಸ್ತ್ರ ದೊರೆಯುವ ಬಗ್ಗೆ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೮೧ (೪೦.೫%) ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇದರಿಂದ ವಂಚಿತರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಆದರೆ, ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ೩೦ (೧೫%) ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಮವಸ್ತ್ರದ ವಿಶೇಷ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದಿದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಕೃಷಿ ಮತ್ತು ಸೇವಾ ವಲಯದವರಿಗೆ ಸಮವಸ್ತ್ರವನ್ನು ಒದಗಿಸಲಾಗುತ್ತಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಈ ಕಾರ್ಮಿಕ ಜನರ ವಸ್ತ್ರಸಂಹಿತೆಯ ಕುರಿತು ಆಡಳಿತ ತಲೆಕೆಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಹೋಗಿಲ್ಲ. ಕೃಷಿ ಮತ್ತು ಸೇವಾವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಕಾರಣ ಸಹಜವಾಗಿ ಇವರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಸಮವಸ್ತ್ರದ ಸೌಲಭ್ಯದಿಂದ ವಂಚಿತರಾಗಿದ್ದಾರೆ.

ಸಮವಸ್ತ್ರಗಳನ್ನು ಉತ್ಪಾದನಾ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳು ನಡೆಯುತ್ತಿರುವ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ನೌಕರರಿಗೆ ಒದಗಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಉತ್ಪಾದನಾ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳೆಂದರೆ ತಯಾರಿಕೆ, ಪರಿವರ್ತನೆ, ದುರಸ್ತಿ, ಅಲಂಕರಣ, ಒಪ್ಪವಿಡುವಿಕೆ, ತುಂಬಿಸಿ ಕಟ್ಟುವಿಕೆ, ಎಣ್ಣೆ ಹಾಕುವಿಕೆ, ಒಗೆಯುವಿಕೆ, ಸ್ವಚ್ಛಗೊಳಿಸುವಿಕೆ, ಒಡೆಯುವಿಕೆ, ಧ್ವಂಸಗೊಳಿಸುವಿಕೆ, ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ವಸ್ತು ಅಥವಾ ಪದಾರ್ಥವನ್ನು ಬಳಕೆ, ಮಾರಾಟ, ಸಾಗಾಣಿಕೆ, ಬಟವಾಡೆ, ಅಥವಾ ವಿಲೇವಾರಿ ಉದ್ದೇಶದಿಂದ ಅವುಗಳನ್ನು ನಡೆಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಅಥವಾ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಉತ್ಪಾದನಾ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನದಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ವಾಹನ ಸಾರಿಗೆ ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರಿಗೆ ಮತ್ತು ಭದ್ರತಾ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳಿಗೆ, ಅವರು ಸಂಘಟಿತ

ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇರಬಹುದು ಅಥವಾ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಇದ್ಯಾವುದನ್ನೂ ಪರಿಗಣಿಸದೆ ಅವರಿಗೆ ಸಮವಸ್ತ್ರವನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಸಮವಸ್ತ್ರವನ್ನು ಪಡೆಯದ ೪೬ (೨೩%) ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ೧೩ (೬.೫%) ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇದರ ಆವಶ್ಯಕತೆ ತಮಗೆ ಇಲ್ಲವೆಂಬ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಆದರೆ ಸಮವಸ್ತ್ರವನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ತಾವು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ನಿರಕಾರಿಸಿವೆ ಎಂದು ಹೇಳಿದವರು ೩೫ (೧೭.೫%) ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ೩೦ (೧೫%) ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು. ಆಡಳಿತದವರ ಅಭಿಪ್ರಾಯದಲ್ಲಿ ಈ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ಸಮವಸ್ತ್ರ ಧರಿಸುವ ಅಗತ್ಯವಿರುವುದಿಲ್ಲ, ಇನ್ನು ಅವರಿಗೆ ಬೇಕಿದ್ದರೆ ಅದನ್ನು ಹುಡುಕಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಅವರಿಗೆ ಸೇರಿದ್ದು. ತಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಸಮವಸ್ತ್ರ ಧರಿಸಬೇಕೆಂಬ ನಿಯಮಗಳು ಇಲ್ಲವೆಂದು ಹೇಳಿದವರು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೨೭ (೧೩.೫%) ಕಾರ್ಮಿಕರು. ಈ ವಿಭಾಗದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಮವಸ್ತ್ರ ಧರಿಸಬೇಕೆಂಬುದರ ಕುರಿತು ನಾವು ಯೋಚಿಸಿಯೇ ಇಲ್ಲ, ಯಾಕೆಂದರೆ ನಮ್ಮ ಪ್ರಕಾರ ಅದರ ಅಗತ್ಯವೇ ಇಲ್ಲ, ಭವಿಷ್ಯದಲ್ಲಿ ಇದರ ಅಗತ್ಯ ಬಿದ್ದರೆ ಅದನ್ನು ಖಂಡಿತವಾಗಿಯೂ ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಆಡಳಿತ ಮಂದಿ. ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಸಂವಾದಿಗಳು ಒಂದು ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಎಷ್ಟು ವರ್ಷ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದ್ದಾರೆ ಎಂದು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವುದು ಮುಖ್ಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ ಯಾಕೆಂದರೆ, ಸೇವಾವಧಿ ಹೆಚ್ಚಿದಷ್ಟು ಕೆಲಸದ ಪರಿಣತಿ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತದೆ. ಅಷ್ಟು ಮಾತ್ರವಲ್ಲ, ತಿಂಗಳ ವೇತನ ಮತ್ತು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಧನ ಕೂಡಾ ಹೆಚ್ಚುತ್ತದೆ. ಆದುದರಿಂದ ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಸಂವಾದಿಗಳ ಸೇವಾವಧಿ ವರ್ಷಗಳನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಪರಿಶೀಲಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೫.೮

ಸಂವಾದಿಗಳ ಸೇವಾವಧಿ ವರ್ಷಗಳು

ಸೇವಾವಧಿ ವರ್ಷಗಳು	ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪು		ಒಟ್ಟು	
	ಸಂಘಟಿತ	ಅಸಂಘಟಿತ	ಸಂಖ್ಯೆ	%
೧-೫	೩೬	೫೯	೯೫	೪೭.೫
೬-೧೦	೧೫	೨೩	೩೮	೧೯
೧೧-೨೦	೨೪	೧೦	೩೪	೧೭
೨೧-೩೦	೧೬	೫	೨೧	೧೦.೫
೩೧ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚು	೯	೩	೧೨	೬
ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೨೦೦	೧೦೦

χ^2 = 21.776, df=4, p < 0.01, Significant

ಸೇವಾವಧಿ ವರ್ಷಗಳು ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತಿದ್ದಂತೆ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ಕೂಡಾ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತಾ ಹೋಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಕ್ರಮದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಕೂಡಾ ಇದೇ ಆಗಿರುತ್ತದೆ. ಒಟ್ಟು ದುಡಿಮೆದಾರರಲ್ಲಿ ಸುಮಾರು ಅರ್ಧದಷ್ಟು ಮಂದಿ ಸೇವಾವಧಿ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಚಿಕ್ಕವಯಸ್ಸಿನವರಾಗಿದ್ದಾರೆ ಯಾಕೆಂದರೆ ಅವರು ಸೇವಾವಧಿಯು ೧ ರಿಂದ ೫ ವರ್ಷಗಳಷ್ಟು ಇದೆ. ಹೀಗಿನವರು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ೫೯ (೨೯.೫%) ಮಂದಿ ಇದ್ದು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ. ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಆರಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ವರ್ಷ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದವರು ೬೪ (೩೨%) ಮಂದಿ ಇದ್ದು, ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯಕ್ಕಿಂತ ಇವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚಿದೆ. ಮೇಲಿನ ಕೋಷ್ಟಕದಿಂದ ತಿಳಿಯಬಹುದಾದುದು ಏನೆಂದರೆ, ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕಡಿಮೆ ಅನುಭವದ (ಸೇವಾವಧಿ ವರ್ಷಗಳು ಕಡಿಮೆ ಇರುವ) ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಇದ್ದಾರೆ. ಹೀಗಾಗಿ, ಅಂಕಿಅಂಶಗಳ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಸಂವಾದಿಗಳ ಸೇವಾವಧಿ ವರ್ಷಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪಿನ ವಿಧಗಳ ನಡುವೆ ಗಮನಾರ್ಹ ಸಂಬಂಧವಿದೆ.

೫.೬ ವರಮಾನಗಳು

ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯಗಳ ಉದ್ಯೋಗಗಳಲ್ಲಿ ಸಿಗುವ ಮಾಸಿಕ ವೇತನವು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಆದಾಯವನ್ನು ತೀರ್ಮಾನಿಸುವ ನಿಶ್ಚಿತ ಮಾನದಂಡ ಮಾತ್ರವಲ್ಲ, ಅದು ಅವರ ಬದುಕಿನ ಆರ್ಥಿಕ ಮಟ್ಟ ಕೂಡಾ ಆಗಿರುತ್ತದೆ. ಸಂಬಳ ಹೆಚ್ಚಾದಂತೆ ಆರ್ಥಿಕ ಮಟ್ಟ ಕೂಡಾ ಉತ್ತಮಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ, ಇದೇ ರೀತಿ ಪ್ರತಿಕ್ರಮ ಕೂಡ ಇರುತ್ತದೆ. ಈ ದಿಕ್ಕಿನಲ್ಲಿ ಮಾಸಿಕ ವೇತನದ ಸ್ವೀಕೃತಿಯಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಎಷ್ಟು ಭಿನ್ನವಾಗಿದ್ದಾರೆಂದು ತಿಳಿಯಲು ಸಂವಾದಿಗಳ ಮಾಸಿಕ ವೇತನದ ಪರಿಶೀಲನೆಯನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ನಡೆಸಲಾಗಿದೆ. ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ತಮ್ಮ ಮತ್ತು ತಮ್ಮ ಕುಟುಂಬಗಳ ನಿರ್ವಹಣೆಗೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಪ್ರಮಾಣದ ವೇತನವನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನವನ್ನು ನೀಡದೇ ಇದ್ದರೆ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಅನ್ಯಾಯ ಮಾಡಿದಂತೆ. ಉದ್ಯೋಗಿಗೆ ನೀಡಲಾಗುವ ವೇತನವು ಉದ್ಯೋಗಿಯ, ಅವರ ಪತ್ನಿಯ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಮೂಲಭೂತ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸುವಷ್ಟು ಇರಬೇಕು. ಆದುದರಿಂದ ಸಂವಾದಿಗಳಿಗೆ ನೀಡಲಾಗುವ ವಾಸ್ತವ ಮಾಸಿಕ ವೇತನದ ಕುರಿತು ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಸಂಶೋಧಕರು ಕಲೆಹಾಕಿದ್ದಾರೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೫.೯

ಸಂವಾದಿಗಳ ತಿಂಗಳ ವೇತನ

ತಿಂಗಳ ವೇತನ	ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪು		ಒಟ್ಟು	
	ಸಂಘಟಿತ	ಅಸಂಘಟಿತ	ಸಂಖ್ಯೆ	%
೧೦೦೧– ೫೦೦೦	೪೭	೮೨	೧೨೯	೬೪.೫
೫೦೦೧–೧೦೦೦೦	೨೩	೧೫	೩೮	೧೯
೧೦೦೦೧–೨೦೦೦೦	೨೩	೩	೨೬	೧೩
೨೦೦೦೧–೩೦೦೦೦	೫	೦	೫	೨.೫
೩೦೦೦೧–೬೦೦೦೦	೨	೦	೨	೧
ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೨೦೦	೧೦೦

= 33.564, df=4, $p < 0.01$, Significant

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಬಹುಪಾಲು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ವೇತನಕ್ಕೆ ದುಡಿಯುತ್ತಿದ್ದಾರೆ ಎನ್ನುವುದಕ್ಕೆ ಮೇಲಿನ ಕೋಷ್ಟಕವು ಸಾಕ್ಷಿಯಾಗಿದೆ. ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತಿದ್ದಂತೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ಕಡಿಮೆಯಾಗುತ್ತಾ ಹೋಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತದೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಆರ್ಥಿಕವಾಗಿ ಹಿಂದುಳಿದಿರುವುದಕ್ಕೆ ಕಾರಣ ಅವರಿಗೆ ನೀಡಲಾಗುವ ಕಡಿಮೆ ಮಾಸಿಕ ವೇತನವಾಗಿದೆ. ರೂ ೨೦೦೦೦ ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಮೊತ್ತದ ವೇತನ ಗುಂಪಿನಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬರು ಕೂಡಾ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿ ಇಲ್ಲ, ಆದರೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಸಂವಾದಿಗಳು ೭ (೩.೫%) ಮಂದಿ ಇದ್ದಾರೆ. ಅಂಕಿಅಂಶಗಳ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ತಿಂಗಳ ವೇತನ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪಿನ ವಿಧಗಳ ನಡುವೆ ಗಮನಾರ್ಹ ಸಂಬಂಧವಿದೆ.

ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ನೀಡಲಾಗುವ ಮಾಸಿಕ ವೇತನದ ಯಥೋಚಿತದ ಕುರಿತು ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಪ್ರಬಲವಾದ ಪರ ಹಾಗೂ ವಿರೋಧ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಅರ್ಧದಷ್ಟು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ತಮಗೆ ದೊರೆಯುತ್ತಿರುವ ಮಾಸಿಕ ವೇತನದ ಕುರಿತು ಸಂತೋಷ ಮತ್ತು ತೃಪ್ತಿಯನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದರೆ, ಉಳಿದ ಅರ್ಧದಷ್ಟು ಮಂದಿ ಅಸಮಾಧಾನ ಮತ್ತು ಆಶಾಭಂಗವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ತಮ್ಮ ಮಾಸಿಕ ವೇತನವು ಎಷ್ಟು ಮಾತ್ರಕ್ಕೂ ಸಾಕಾಗುವುದಿಲ್ಲವೆಂದು ದೂರಿದ ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಮೂರನೆಯ ಒಂದರಷ್ಟು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಏರುತ್ತಿರುವ ಬೆಲೆಯಿಂದಾಗಿ, ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ಇತ್ತೀಚಿಗಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ, ದೈನಂದಿನ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಕಷ್ಟವಾಗಿದೆ. ಇನ್ನು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೧೯ (೯.೫%) ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ

ವಲಯದ ೧೫ (೭.೫%) ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ದೀರ್ಘಾವಧಿಯ ಕಷ್ಟದ ದುಡಿಮೆಗೆ ತಮಗೆ ಸಿಗುತ್ತಿರುವ ವೇತನ ಸಾಕಾಗುವುದಿಲ್ಲವೆಂಬ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ.

ವ್ಯಕ್ತಿಯ ವೇತನದಲ್ಲಿ ಉಂಟಾಗುವ ವಾರ್ಷಿಕ ಏರಿಕೆ (ಇಂಕ್ರಿಮೆಂಟ್)ಯು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಮನಸ್ಥಿತಿ ಮತ್ತು ಪ್ರೇರಣೆಯನ್ನು ವೃದ್ಧಿಸುತ್ತದೆ. ಸಹಜವಾಗಿ ಇದು ಸಂವಾದಿಗಳ ವೇತನಕ್ಕೆ ಸೇರಿಕೊಳ್ಳುವುದರಿಂದ ಜೀವನಮಟ್ಟ ಎತ್ತರಕ್ಕೇರುವುದಕ್ಕೆ ಕೂಡ ಇದು ದಾರಿಯಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಸಧ್ಯದ ನೌಕರಿಯಲ್ಲಿ ವಾರ್ಷಿಕ ಏರಿಕೆಯನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಸಂವಾದಿಗಳ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಸಂಶೊಧಕರು ಸಂಗ್ರಹಿಸಿದ್ದಾರೆ. ೮೫ (೪೨.೫%) ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ೬೧ (೩೦.೫%) ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಸಧ್ಯದ ನೌಕರಿಯಲ್ಲಿ ವಾರ್ಷಿಕ ಏರಿಕೆಯನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಅದೃಷ್ಟಶಾಲಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ. ವಾರ್ಷಿಕ ಏರಿಕೆಯನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯಕ್ಕಿಂತ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ. ವಾರ್ಷಿಕ ಏರಿಕೆಯಿಂದ ವಂಚಿತರಾಗಿರುವ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ೩೯ (೧೯.೫%) ಮತ್ತು ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ೧೫ (೭.೫%).

ತಾವು ಸಧ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ನೌಕರಿಯಲ್ಲಿ ವಾರ್ಷಿಕ ಏರಿಕೆಯನ್ನು ಪಡೆಯದಿರಲು ಕಾರಣವೇನೆಂದು ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ, ತಮಗೆ ವಾರ್ಷಿಕ ಏರಿಕೆ ಬೇಕಾಗಿದ್ದರೆ ಬೇರೆಡೆ ಕೆಲಸ ಹುಡುಕಿಕೊಳ್ಳುವಂತೆ ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಸೂಚಿಸಿದ್ದಾರೆಂದು ತಿಳಿಸಿದರೆ, ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಕೆಲಸದ ನಿರ್ವಹಣೆ ಮತ್ತು ತಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯ ವ್ಯವಹಾರದ ಸುಧಾರಣೆಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಎರಡು ಅಥವಾ ಮೂರು ವರ್ಷಗಳಿಗೊಮ್ಮೆ ಏರಿಕೆಯನ್ನು ಪಾವತಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ ಎಂದು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಉತ್ತರಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೫.೧೦

ಸಂವಾದಿಗಳ ಪ್ರಕೃತ ನೌಕರಿಯಲ್ಲಿನ ವಾರ್ಷಿಕ ಏರಿಕೆಯ ಪರಿಮಾಣ

		ವಾರ್ಷಿಕ ಏರಿಕೆಯ ಮೊತ್ತ ರೂಪಾಯಿಗಳಲ್ಲಿ				ಒಟ್ಟು	
...ರ್ಮಿಕ ಗುಂಪು	ಅನ್ವಯಿಸದಿರುವುದು	೫೦-೨೦೦	೨೦೧-೩೫೦	೩೫೧-೫೦೦	೫೦೧ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚು	ಸಂ.	ಸರಾಸರಿ
...ಂಘಟಿತ	೧೫	೨೧	೩೪	೧೬	೧೪	೧೦೦	೫೦
...ಸಂಘಟಿತ	೩೯	೪೭	೧೧	೩	೦	೧೦೦	೫೦
...ಟ್ಟು	೫೪	೬೮	೪೫	೧೯	೧೪	೨೦೦	೧೦೦

= 55.254, df=4, $p < 0.01$, Significant

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತಿದ್ದಂತೆ ವಾರ್ಷಿಕ ಏರಿಕೆಯ ಪರಿಮಾಣವು ಕಡಿಮೆಯಾಗುವುದನ್ನು ಮೇಲಿನ ಕೋಷ್ಟಕ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ, ಖಚಿತವಾಗಿ ನಿರೂಪಿಸುತ್ತದೆ, ಪ್ರತಿಕ್ರಮ ಕೂಡ ಇದೇ ರೀತಿಯದಾಗಿದೆ. ಇದರ ಅರ್ಥವೇನೆಂದರೆ, ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗಿಂತ, ತಮ್ಮ ಪ್ರಕೃತ ನೌಕರಿಯಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಪರಿಮಾಣದ ವಾರ್ಷಿಕ ಏರಿಕೆಯನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಅದೃಷ್ಟಶಾಲಿಗಳಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ರೂಪಾಯಿ ಐನೂರು ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಮೊತ್ತದ ವಾರ್ಷಿಕ ಏರಿಕೆಯನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಒಬ್ಬರೇ ಒಬ್ಬ ಉದ್ಯೋಗಿ ಕೂಡಾ ಆಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬರುವುದಿಲ್ಲ, ಆದರೆ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ೧೦೦ರಲ್ಲಿ ೧೪ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಈ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಇದರಿಂದ ಕಡಿಮೆ ಮಾಸಿಕ ವೇತನವನ್ನು ಪಡೆಯುವ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರವಲ್ಲ ವಾರ್ಷಿಕ ಏರಿಕೆಯನ್ನು ಪಡೆಯುವುದರಲ್ಲಿ ಕೂಡಾ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಿಂತ ಎಷ್ಟೋ ಕೆಳಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಇದ್ದಾರೆ ಎಂಬುದು ತಿಳಿದುಬರುತ್ತದೆ. ಸಂವಾದಿಗಳ ವಾರ್ಷಿಕ ಏರಿಕೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪುಗಳ ವಿಧಗಳ ನಡುವೆ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಂಬಂಧವಿದೆ.

೫.೭ ಉಳಿತಾಯ

ಉಳಿತಾಯ ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಸಮಾಜೊ-ಆರ್ಥಿಕ ಮಟ್ಟದ ಸುಧಾರಣೆ ಮತ್ತು ಉನ್ನತಿಗೆ ಖಂಡಿತವಾಗಿಯೂ ಮುಖ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಭವಿಷ್ಯದಲ್ಲಿ ಅನಿರೀಕ್ಷಿತ ಮತ್ತು ಆಕಸ್ಮಿಕಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಲು ಉಳಿತಾಯ ಅಪಾರ ನೆರವನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ದಿಕ್ಕಿನಲ್ಲಿ ಸಂವಾದಿಗಳು ಉಳಿತಾಯ ಮಾಡಿರುವ ಮೊತ್ತದ ಕುರಿತು ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಸಂಶೋಧಕರು ಸಂಗ್ರಹಿಸಿದ್ದಾರೆ. ೫೪ (೨೭%) ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ೪೬ (೨೩%) ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಸ್ವಲ್ಪ ಉಳಿತಾಯ ಇರುವುದನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಪಡೆಯುವ ಮಾಸಿಕ ವೇತನವನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿದಾಗ, ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಿಂತ ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಉಳಿತಾಯವನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಸಂಗ್ರಹಿಸಿದ ಮಾಹಿತಿಯಲ್ಲಿ ಈ ಅಂಶ ಗೋಚರವಾಗಿಲ್ಲ. ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯ ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಉಳಿತಾಯ ಇಲ್ಲದಿರುವುದಕ್ಕೆ ಈಗಿನ ಬೆಲೆ ಏರಿಕೆ ಕೂಡ ಒಂದು ಕಾರಣವಾಗಿರಬಹುದು. ತಿಂಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚು ವೇತನವಿದ್ದರೂ ಕೂಡಾ ಬೆಲೆಯೇರಿಕೆಯು ಅನೇಕ ಜನರ ಮೇಲೆ ಕೆಟ್ಟ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಬೀರಿದೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಉಳಿತಾಯ ಮಾಡುವವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಇವರಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿದೆ ಯಾಕೆಂದರೆ ತಮ್ಮ ಕಡಿಮೆ ಮಾಸಿಕ ವೇತನವು ಭವಿಷ್ಯದ ಅನಿರೀಕ್ಷಿತ ಖರ್ಚುಗಳನ್ನು ಭರಿಸಲು ಸಾಕಾಗಲಾರದು ಎಂಬುದು ಅವರಿಗೆ ತಿಳಿದೇ ಇರುತ್ತದೆ. ಹೀಗಾಗಿ ಅವರ ದೈನಂದಿನ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳು ಬಹಳ ಸರಳವಾಗಿರುತ್ತವೆ ಮತ್ತು ಇದರಿಂದ ಉಳಿತಾಯ ಮಾಡುವುದು ಅವರಿಗೆ ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ತಮ್ಮ ಮೂಲಭೂತ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಲು ತಮ್ಮ ಮಾಸಿಕ ವೇತನಗಳು ಸಾಕಾಗುವುದಿಲ್ಲವಾದರೂ,

ಭವಿಷ್ಯದ ಬದುಕಿನ ಆಕಸ್ಮಿಕಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಉಳಿತಾಯ ಮಾಡುವುದರ ಅಭ್ಯಾಸ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿದ್ದೇವೆ ಎಂದು ಅವರಲ್ಲಿ ಬಹಳಷ್ಟು ಮಂದಿ ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೫.೧೧

ಸಂವಾದಿಗಳ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಉಳಿತಾಯದ ಮೊತ್ತ

	ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪು		ಒಟ್ಟು	
ಳಿತಾಯದ ಮೊತ್ತ	ಸಂಘಟಿತ	ಅಸಂಘಟಿತ	ಸಂಖ್ಯೆ	ಸರಾಸರಿ
ನ್ವಯಿಸದವರು	೪೩	೫೪	೯೭	೪೮.೫
೦೦-೫೦೦	೧೪	೨೨	೩೬	೧೮
೦೧-೧೦೦೦	೧೫	೨೦	೩೫	೧೭.೫
೦೧-೨೦೦೦	೧೧	೩	೧೪	೭
೦೧-೫೦೦೦	೧೧	೧	೧೨	೬
೦೧- ಹೆಚ್ಚು	೬	೦	೬	೩
ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೨೦೦	೧೦೦

= 22.638, df=5, $p < 0.01$, Significant

ಉಳಿತಾಯ ಮೊತ್ತಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಸಹಭಾಗಿಗಳಿಗಿಂತ ವಿಶೇಷ ಪ್ರಯೋಜನಕಾರಿ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ. ಉಳಿತಾಯದ ಮೊತ್ತವೇರಿದಂತೆ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ಬಹಳಷ್ಟು ಇಳಿಮುಖವಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಕ್ರಮ ಇದೇ ರೀತಿಯಲ್ಲಿರುತ್ತದೆ. ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವ ವೇತನದ ಮೊತ್ತ ಹೆಚ್ಚಿರುವ ಕಾರಣ ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಉಳಿತಾಯದ ದಾರಿ ಸುಗಮವಾಗಿದೆ. ಆದರೆ ಸಿಗುವ ವೇತನದ ಮೊತ್ತವೇ ಕಡಿಮೆಯಾಗಿರುವಾಗ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಬಹಳಷ್ಟು ಮಂದಿಗೆ ಉಳಿತಾಯ ಮಾಡುವುದು ಅಸಾಧ್ಯವೆನಿಸಿದರೂ ಕೂಡಾ, ಭವಿಷ್ಯದ ಆಕಸ್ಮಿಕಗಳಿಗಾಗಿ ಅವರು ಬದುಕಿನ ಕೆಲವು ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಕೈಬಿಟ್ಟು ಅಲ್ಪ ಪ್ರಮಾಣದ ಉಳಿತಾಯ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಸಂವಾದಿಗಳ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಉಳಿತಾಯದ ಮೊತ್ತ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪುಗಳ ವಿಧಗಳ ನಡುವೆ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಗಮನಾರ್ಹ ಸಂಬಂಧವಿದೆ.

೫.೮ ಉದ್ಯೋಗ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳು

ಬೆಳಕು ಮತ್ತು ವಾತಾಯನ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಒಳಾಂಗಣದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿ ಇರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ವೃತ್ತಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಅಪಾಯಗಳು ಮತ್ತು ಉಸಿರಾಟದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಂದ ಮುಕ್ತವಿರುವ ಆರೋಗ್ಯಪೂರ್ಣ ವಾತಾವರಣ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಅತ್ಯಗತ್ಯ. ಆದುದರಿಂದ ಉದ್ಯೋಗ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಬೆಳಕು ಮತ್ತು ವಾತಾಯನ ವ್ಯವಸ್ಥೆ

ಮತ್ತು ಇವುಗಳು ಸಂವಾದಿಗಳ ಆರೋಗ್ಯವಾಹಕಗಳಾಗಿವೆಯೇ ಎಂಬುದರ ವಿವರವಾದ ವೀಕ್ಷಣೆಯನ್ನು ಸಂಶೋಧಕರು ನಡೆಸಿದ್ದಾರೆ. ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ತಾವು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಬೆಳಕು ಮತ್ತು ವಾತಾಯನ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಕುರಿತು ಸಂತೋಷ ಮತ್ತು ತೃಪ್ತಿಯನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಒಳಾಂಗಣದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ದಕ್ಷತೆಯಿಂದ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಲು ಕೋಣೆಯ ಉಷ್ಣತೆ ಸರಿಯಾದ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಇರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಹೆಚ್ಚು ಉಷ್ಣತೆ ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಉಂಟುಮಾಡಬಹುದು. ಆದುದರಿಂದ ಸಂಶೋಧಕರು ಉದ್ಯೋಗ ಸ್ಥಳದ ಉಷ್ಣತೆಯ ಕುರಿತು ವೀಕ್ಷಣೆ ನಡೆಸಿದ್ದಾರೆ. ಕೋಣೆಯ ಉಷ್ಣತೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಒಳಾಂಗಣದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅನುಕೂಲ ಚೆನ್ನಾಗಿದೆ. ಸುಡುವ ಸೂರ್ಯನ ಕೆಳಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ೩೭ (೧೮.೫%) ಇದ್ದರೆ, ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಇವರ ಸಂಖ್ಯೆ ೧೫ (೭.೫%). ಕೃಷಿ ವಲಯ ಮತ್ತು ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಸೇವೆ ಮತ್ತು ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರು, ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪದ ಕಾರಣವಾಗಿ ಶೆಖೆ (ಉಷ್ಣತೆ)ಯನ್ನು ಸಹಿಸಿಕೊಂಡಿರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಆರೋಗ್ಯಪೂರ್ಣ ಬದುಕಿಗೆ ಪರಿಶುದ್ಧವಾದ ಕುಡಿಯುವ ನೀರು ಅತ್ಯವಶ್ಯ. ಯಾರಿಗಾದರೂ ಇದರ ಲಭ್ಯತೆ ಇಲ್ಲದೇ ಹೋದರೆ, ಅವರು ಆರೋಗ್ಯವನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಅವಕಾಶಗಳು ಹೆಚ್ಚು. ಆದುದರಿಂದ ಸಂಶೋಧಕರು ಉದ್ಯೋಗ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಕುಡಿಯುವ ಶುದ್ಧ ನೀರಿನ ಲಭ್ಯತೆಯ ಕುರಿತು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಪರಿಶೀಲನೆಯನ್ನು ನಡೆಸಿದ್ದಾರೆ. ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಬಹುಪಾಲು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ, ತಾವು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಕುಡಿಯುವ ಶುದ್ಧ ನೀರು ದೊರೆಯುತ್ತಿದೆ. ಸುಮಾರು ೧೭ (೮.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳಿಗೆ ಕುಡಿಯುವ ಶುದ್ಧನೀರು ದೊರೆಯುತ್ತಿಲ್ಲ. ಇವರಲ್ಲಿ ೧೨ (೬%) ಮಂದಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ೫ ಮಂದಿ (೨.೫%) ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು. ಇವರು ಸಾರಿಗೆ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವವರು. ಇವರಲ್ಲಿ ಸೇವಾ ವಲಯದವರು ಕೂಡಾ ಇದ್ದಾರೆ. ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ನಿರಂತರವಾಗಿ ಚಲನೆಯಲ್ಲಿ ಇರುವುದರಿಂದ ಶುದ್ಧ ನೀರನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಇರಲಿಕ್ಕಿಲ್ಲ. ಹೀಗಾಗಿ ಕೆಲಸದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಕುಡಿಯುವ ನೀರನ್ನು ಅವರು ಸ್ವತಃ ತಮ್ಮೊಡನೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಹೋಗಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಶೌಚಾಲಯವನ್ನು ಅತ್ಯಂತ ಸ್ವಚ್ಛವಾಗಿ ಇಟ್ಟುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಒಂದು ವೇಳೆ ಶೌಚಾಲಯದ ಸ್ವಚ್ಛತೆಯನ್ನು ಕಾಪಾಡಿಕೊಳ್ಳದಿದ್ದರೆ ಅದರ ಕೆಟ್ಟ ಪರಿಣಾಮ ಅದನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸುವ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಆರೋಗ್ಯದ ಮೇಲೆ ಉಂಟಾಗುವುದು. ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಿದವರಲ್ಲಿ ೯೩ (೪೬.೫%) ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಾವು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ಶೌಚಾಲಯ ಸ್ವಚ್ಛವಿರುವುದನ್ನು ಕಂಡುಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಆದರೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಅರ್ಧದಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಈ ವಿಚಾರವನ್ನು ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳುವುದಿಲ್ಲ ಯಾಕೆಂದರೆ ಕೃಷಿ ಅಥವಾ ಸೇವಾ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ, ಜೊತೆಗೆ ಸಣ್ಣಪುಟ್ಟ

ಕಾರ್ಯಾಗಾರಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ವಾಹನಗಳ ದುರಸ್ತಿ (ಗ್ಯಾರೇಜು) ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರಿಗೆ ಅವರ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಶೌಚಾಲಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಅವರು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿರುವ ಬೇರೆ ಯಾವುದಾದರೂ ಶೌಚಾಲಯವನ್ನು ಬಳಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಇಂತಹ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಬಹಳಷ್ಟು ಸಮಯ ಸ್ವಚ್ಛ ಶೌಚಾಲಯಗಳು ಅವರಿಗೆ ಲಭ್ಯವಾಗುತ್ತವೆ ಎಂದು ಹೇಳುವ ಹಾಗಿಲ್ಲ.

೫.೯ ಅಪಾಯಗಳು ಮತ್ತು ಹಾನಿಗಳು

ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬದುಕು ಅಪಾಯಗಳು ಮತ್ತು ಹಾನಿಗಳಿಂದ ತುಂಬಿದೆ. ಪ್ರತಿವರ್ಷ ಲಕ್ಷಗಟ್ಟಳೆ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು, ಗಣಿಗಳು, ರೈಲ್ವೇ, ಬಂದರು ಮತ್ತು ಹಡಗುಕಟ್ಟೆಗಳಲ್ಲಿ ಅಪಾಯಕ್ಕೆ ಸಿಕ್ಕಿಕೊಂಡು ಗಾಯಾಳುಗಳಾಗುತ್ತಾರೆ, ಗಂಭೀರ ಕಾಯಿಲೆಗಳಿಗೆ ಬಲಿಯಾಗುತ್ತಾರೆ ಅಥವಾ ಖಾಯಂ ಅಂಗವಿಕಲತೆ ಅನುಭವಿಸುತ್ತಾರೆ. ಇವರ ದೈಹಿಕ ಹಾನಿಗಳಿಗೆ ಅಸುರಕ್ಷಿತ ಕಾರ್ಯಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಅಥವಾ ಅವರ ಅಜಾಗರೂಕತೆ ಅಥವಾ ಅಸುರಕ್ಷಿತ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು ಅಥವಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಅಸುರಕ್ಷಿತ ನಡವಳಿಕೆ ಅಥವಾ ದೋಷಪೂರಿತ ಸ್ಥಾವರ ಅಥವಾ ಅಂಗಡಿಯ ನಿವೇಶನ, ವಾತಾಯನ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಕೊರತೆ, ಅಂಗಡಿಯ ಒಳಭಾಗದಲ್ಲಿ ಸರಾಗವಾಗಿ ಹೋಗಲು ಬೇಕಾಗುವ ಅವಕಾಶದ ಕೊರತೆ, ಇತ್ಯಾದಿ ಕಾರಣಗಳು ಇರಬಹುದು.

ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಯೊಂದರ ಕಾರ್ಯಚಟುವಟಿಕೆಯ ವ್ಯವಸ್ಥಿತ ಪ್ರಗತಿಗೆ ಭಂಗ ಉಂಟು ಮಾಡಿರುವ ಸಂಗತಿಯನ್ನು ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಅಪಘಾತವೆಂದು ನಿರ್ವಚಿಸಬಹುದು. ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೪೮ರ ಪ್ರಕಾರ ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಅಪಘಾತವೆಂದರೆ ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ನಡೆದಿರಬಹುದಾದ ಸಂಗತಿಯಾಗಿದ್ದು ಇದರಿಂದ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ದೈಹಿಕ ಹಾನಿ ಉಂಟಾಗಿ ನಂತರದ ೪೮ ಘಂಟೆಗಳಲ್ಲಿ ಅವರು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹಾಜರಾಗಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದಿರುವುದು. ಇನ್ನೊಂದು ವಿಧದಲ್ಲಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಅಪಘಾತವೆಂದರೆ ಆಕಸ್ಮಿಕವಾಗಿ ನಡೆಯುವ ಘಟನೆ. ಇದು ಉದ್ದೇಶವಿಲ್ಲದೆ ಘಟಿಸುವಂತಹದು ಅಥವಾ ನಿರೀಕ್ಷಿಸದೆ ಅಥವಾ ಹೀಗೆ ನಡೆಯಬೇಕೆಂದು ವಿನ್ಯಾಸಗೊಳಿಸದೆ ನಡೆಯುವಂತಹದು. ಇದರಲ್ಲಿ ಹಾನಿ ಅಥವಾ ತೊಂದರೆ ಅಥವಾ ಸಾವು ಸಂಭವಿಸಬಹುದು. ಇದು ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿರುವಾಗ ಮತ್ತು ಕೆಲಸ ಚಟುವಟಿಕೆಯಿಂದಲೇ ನಡೆದಿರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವಾಗಲೇ ಅಪಘಾತ ನಡೆಯಲು, ಅವರ ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪ, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿ, ಮತ್ತು ರಕ್ಷಣಾತ್ಮಕ ಸಾಧನಗಳ ಒದಗಿಸುವಿಕೆ ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿದ ಅನೇಕ ಸಂದರ್ಭಗಳು ಇರಬಹುದಾಗಿದೆ. ೨೦೦ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೧೯ ಸಂವಾದಿಗಳು ಮಾತ್ರ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗಲೇ ಅಪಘಾತಕ್ಕೆ ಈಡಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಇವರಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ೧೨ ಮಂದಿ, ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ೭ ಮಂದಿ. ಇನ್ನೊಂದು ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಬಹಳಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಾವು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ಸುರಕ್ಷಿತರಾಗಿದ್ದಾರೆ.

ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಅಪಘಾತಗಳು ಕಡಿಮೆ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಸಂಭವಿಸಿರುವುದಕ್ಕೆ ಕಾರಣವೇನೆಂದರೆ, ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಆಯ್ದುಕೊಂಡ ಬಹುಪಾಲು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅಪಾಯಕಾರಿಯಲ್ಲದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರಾಗಿದ್ದು, ಇವರು ಅಪಘಾತಕ್ಕೆ ಈಡಾಗಬಹುದಾದ ಸಂದರ್ಭಗಳು ಇತರೆಡೆಗಳಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ ಕಡಿಮೆ ಇದೆ ಯಾಕೆಂದರೆ ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಆಯ್ದು ಕೊಂಡಿರುವ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಅಪಾಯಕಾರಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಇಲ್ಲ. ಎರಡನೆಯದಾಗಿ, ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಸಂದರ್ಭಗಳಲೆಲ್ಲಾ, ರಕ್ಷಣಾತ್ಮಕ ಸಾಧನಗಳನ್ನು ಬಳಸುವುದರಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ತೆಗೆದುಕೊಂಡ ಮುಂಜಾಗ್ರತಾ ಕ್ರಮಗಳಿಂದಾಗಿ, ಅಪಘಾತಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಬಹಳಷ್ಟು ಕಡಿಮೆಯಾಗಿದೆ. ಮೂರನೆಯದಾಗಿ, ಆರೋಗ್ಯಪೂರ್ಣ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಯ ಸ್ವಸ್ಥ ಮಾನಸಿಕ ಆರೋಗ್ಯವು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವೆಡೆಗಳಲ್ಲಿ ಅಪಘಾತಗಳನ್ನು ತಡೆಯುವುದಕ್ಕೆ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳಾಗಿವೆ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯ ಇವೆರಡೂ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ಅಪಾಯ ಮತ್ತು ಹಾನಿಗಳಿಂದ ಮುಕ್ತವಾಗಿಯೇ ಇರುತ್ತವೆ. ಆದರೆ ಅಪಾಯಕಾರಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ತೆಂಗು, ಕಂಗು ಮತ್ತು ಬೃಹತ್ ಮರಗಳನ್ನೇರುವ ಪ್ರಸಂಗಗಳಿರುವ ಕೃಷಿ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ ಇದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ.

ಕೆಲಸದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಅಪಘಾತಕ್ಕೆ ಈಡಾಗಿರುವ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸವು ಬಹಳ ತ್ರಾಸದಾಯಕವಾದುದು ಮತ್ತು ಕಠಿಣವಾದುದು ಎಂದು ಹೇಳಿದರೆ, ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರು ರಕ್ಷಣಾತ್ಮಕ ಸಾಧನಗಳ ಅನುಪಸ್ಥಿತಿಯೇ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಅಪಘಾತ ನಡೆಯಲು ಕಾರಣವೆಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಅಭಿಪ್ರಾಯದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅವರಿಗೆ ಒದಗಿಸಲಾದ ರಕ್ಷಣಾತ್ಮಕ ಸಾಧನಗಳನ್ನು ಬಳಸುವುದರಲ್ಲಿ ಅಸಡ್ಡೆ ತೋರಿಸಿದ್ದಾರೆ ಮತ್ತು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ಇತರ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಹಾಗೆ ಇವರು ಕೂಡಾ ಎಚ್ಚರಿಕೆ ಮತ್ತು ಜಾಗರೂಕತೆಯಿಂದ ಇದ್ದಿದ್ದರೆ ಈ ರೀತಿಯ ಅಪಘಾತಗಳನ್ನು ಅವರು ತಡೆಯಬಹುದಿತ್ತು.

ಕೆಲಸದ ಒತ್ತಡದಿಂದ ಯಾವುದೇ ನೌಕರರು ಸುಸ್ತಾಗುವುದು ಸಹಜ. ಆದರೆ ಈ ವಿಶಿಷ್ಟ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಕೆಲಸ ಅಥವಾ ತ್ರಾಸದಾಯಕ ಕೆಲಸದಿಂದ ಅಪಘಾತಗಳು ಸಂಭವಿಸುವ ಸಾಧ್ಯತೆಗಳು ಇಲ್ಲ. ನೌಕರರು ಮುನ್ನೆಚ್ಚರಿಕೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳದಿರುವುದರಿಂದಲೇ ಇವು ನಡೆದಿವೆ. ಹೀಗೆ, ಶ್ರಮದಾಯಕ ಕೆಲಸವು ಅಪಘಾತಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಆದರೆ ಕೆಲಸದ ಒತ್ತಡದಿಂದ ಸುಸ್ತು ಉಂಟಾದಾಗ ಸಾಕಷ್ಟು ಎಚ್ಚರಿಕೆ ಅಥವಾ ಜಾಗ್ರತೆಯನ್ನು ವಹಿಸುವುದರಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಅಪಘಾತವನ್ನು ತಡೆಯಬಹುದಾಗಿದೆ.

ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ರಕ್ಷಣಾ ಸಾಧನಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಿದರೂ ಕೂಡಾ, ಅದನ್ನು ಬಳಸದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಕೂಡಾ ಇದ್ದಾರೆ. ಈ ಸಾಧನಗಳನ್ನು ಧರಿಸದೆ ತಾವು ಕೆಲಸವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಬಹುದೆಂಬ ಭಾವನೆ ಇವರದು. ಹೀಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ಬೇಜಾವಾಬ್ದಾರರಾಗಿ ಮತ್ತು ಮುನ್ನೆಚ್ಚರಿಕೆ ಇಲ್ಲದವರಾಗಿ ಇವರು ತಮ್ಮನ್ನು ಸಾಬೀತು

ಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಯಾವೊಬ್ಬ ಉದ್ಯೋಗದಾತ ಕೂಡಾ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಭದ್ರತಾ ಸಾಧನಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ನಿರಾಕರಿಸಿದ್ದು ಕಂಡುಬಂದಿಲ್ಲ ಯಾಕೆಂದರೆ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗಾಗಿ ಸಾಕಷ್ಟು ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಭದ್ರತಾ ಸಾಧನಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸದೇ ಇದ್ದರೆ, ಪರಿಹಾರದ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಹಣ ಪಾವತಿಸುವುದು, ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಅನುಪಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ತೊಂದರೆಯಾಗುವುದು ಇತ್ಯಾದಿ ನಷ್ಟಗಳನ್ನು ತಾವೇ ಸ್ವತಃ ಭರಿಸಬೇಕಾಗಿ ಬರುತ್ತದೆ ಎಂಬುದು ಅವರಿಗೆ ತಿಳಿದೇ ಇದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೫.೧೨

ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಸಂಭವಿಸಿದ ಅಪಘಾತಗಳಿಂದ ಉಂಟಾಗಿರುವ ಪ್ರತ್ಯಕ್ಷ ಹಾನಿ

	ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪು		ಒಟ್ಟು	
ತ್ಯಕ್ಷ ಹಾನಿ	ಸಂಘಟಿತ	ಅಸಂಘಟಿತ	ಸಂಖ್ಯೆ	ಸರಾಸರಿ
ರಳು	೩	೩	೬	೩
ವಯವಗಳು	೭	೨	೯	೪.೫
ಲುಗಳು	೧	೧	೨	೧
ತರ ಅಂಗಗಳು	೧	೧	೨	೧
ನ್ವಯಿಸದಿರುವುದು	೮೮	೯೩	೧೮೧	೯೦.೫
ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೨೦೦	೧೦೦

= 2.915, df=4, p > 0.05, Not Significant

ಮೇಲಿನ ಕೋಷ್ಟಕದಲ್ಲಿ ತಿಳಿಸಿದಂತೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ಸಂಭವಿಸುವ ಅಪಘಾತಗಳಲ್ಲಿ ಉಂಟಾಗುವ ನಿಜವಾದ ಹಾನಿಯಲ್ಲಿ, ಹೆಚ್ಚಿನ ತೊಂದರೆಗಳು ಸಂಭವಿಸುವುದು ದೇಹದ ಭಾಗಗಳಾದ ಬೆರಳುಗಳು ಮತ್ತು ಅವಯುವಗಳಿಗೆ. ಇಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ಸಂಭವಿಸಿದ ಅಪಘಾತಗಳು ಸರಳ ಸ್ವರೂಪದ್ದಾಗಿದ್ದು ನೌಕರರಿಗೆ ದೈಹಿಕವಾಗಿ ಕಡಿಮೆ ತೊಂದರೆಯನ್ನು ಉಂಟುಮಾಡಿವೆ. ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪ ಮತ್ತು ಉತ್ಪಾದನಾ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಅಪಾಯಕಾರಿಯಲ್ಲದ್ದರಿಂದ, ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದ ಅಥವಾ ಮಾರಕ ಅಪಘಾತಗಳು ಸಂಭವಿಸುವ ಸಾಧ್ಯತೆ ಕಡಿಮೆಯೆನ್ನುವುದು ಇಲ್ಲಿ ಸುವ್ಯಕ್ತ. ಹಾಗಿದ್ದರೂ, ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಯಾವುದೇ ವಲಯದವರಾಗಿರಲಿ, ಅವರು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಇನ್ನಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚು ಜಾಗ್ರತೆಯನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಂಡಿದ್ದರೆ ಅಪಘಾತದಿಂದ ನಡೆದಂತಹ ಹಾನಿಯನ್ನು ತಪ್ಪಿಸಬಹುದಿತ್ತು. ಆದುದರಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಸಂಭವಿಸಿದ ಅಪಘಾತಗಳಿಂದ ಉಂಟಾಗಿರುವ ನೈಜ ಹಾನಿ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪುಗಳ ವಿಧಗಳ ನಡುವೆ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಯಾವುದೇ ಸಂಬಂಧವಿಲ್ಲ.

ಉದ್ಯೋಗಿ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸ ಮತ್ತು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಂದರ್ಭ ಇವುಗಳ ಕಾರಣವಾಗಿ ಅಪಘಾತ ಸಂಭವಿಸಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗೆ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಹಾನಿ ಉಂಟಾಗಿದ್ದರೆ ಮಾತ್ರ ಉದ್ಯೋಗದಾತನು ಪರಿಹಾರ ನೀಡಲು ಬಾಧ್ಯಸ್ಥನಾಗುತ್ತಾನೆ. ಉದ್ದೇಶಿತ ಮುಂದುವರಿಕೆ ಸಿದ್ಧಾಂತವನ್ನು ಸೌರಾಷ್ಟ್ರ ಉಪ್ಪು ಉತ್ಪಾದನಾ ಕಂಪೆನಿ ವಿರುದ್ಧ ಬಾಯಿ ವಲು ರಾಜ, ಎ.ಐ.ಆರ್ (೧೯೫೮) ಎಸ್.ಸಿ. ೮೮೧ ಈ ಮೊಕದ್ದಮೆಯಲ್ಲಿ ಸರ್ವೋಚ್ಛ ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ಜಾರಿಗೆ ತಂದಿತು. ಈ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಪ್ರಕಾರ, ಕೆಲವು ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಅಪಘಾತ ಸಂಭವಿಸಿದಾಗ ಉದ್ಯೋಗಿಯು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಪರಿಸರದಿಂದ ದೂರವಿದ್ದಾಗಲೂ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಪರಿಹಾರ ನೀಡಲು ಬಾದ್ಯಸ್ತರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಇಂತಹ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಅಪಘಾತವು ಉದ್ಯೋಗಿಯ ಕೆಲಸ ಮತ್ತು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ನಡೆದಿರುವುದೇ ಎಂಬುದನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಈ ವಿಧದ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಪ್ರಸಂಗದ ವಾಸ್ತವಾಂಶಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಸಂಭವಿಸುವಿಕೆಯ ವಿವರಗಳನ್ನು ಜಾಗ್ರತೆಯಿಂದ ಪರಿಶೀಲಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಅಪಘಾತವನ್ನು ಎದುರಿಸಿದ ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಬಹುಪಾಲು ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ದೈಹಿಕ ಹಾನಿಗೆ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ತಾವು ಪಡೆದಿರುವುದಾಗಿ ತಿಳಿಸಿದ್ದನ್ನು ಅಧ್ಯಯನ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದೆ. ಅಫಘಾತಗಳ ಕಾರಣವಾಗಿ ಸಾಕಷ್ಟು ಗಂಭೀರ ಗಾಯಗಳು ಉಂಟಾದ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ನೀಡುವಲ್ಲಿ ಹಿಂಜರಿದಿಲ್ಲವೆಂಬುದನ್ನು ಅಧ್ಯಯನ ಕಂಡುಕೊಂಡಿದೆ. ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ತಮಗೆ ಒದಗಿಸಲಾದ ರಕ್ಷಣಾ ಸಾಧನಗಳನ್ನು ಬಳಸಲು ನಿರಾಕರಿಸುವುದು ಅಥವಾ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ಸಾಕಷ್ಟು ಮುಂಜಾಗ್ರತೆ ವಹಿಸದಿರುವುದು, ಈ ಕಾರಣಗಳಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಸಂಭವಿಸುತಕ್ಕಂತಹ ಅಫಘಾತಗಳಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗಿಯ ಅಜಾಗರೂಕತೆ ಮತ್ತು ನಿರ್ಲಕ್ಷವೇ ಕಾರಣವಾಗಿದ್ದರೆ, ತಮಗೆ ಒದಗಿಸಲಾದ ರಕ್ಷಣಾ ಸಾಧನಗಳನ್ನು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಬಳಸಬೇಕು ಅಥವಾ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ಅವರು ಜಾಗ್ರತೆಯಾಗಿ ಇರಬೇಕು ಎಂದು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಮನವರಿಕೆ ಮಾಡುವ ಸಲುವಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಖಂಡಿತಾ ನೀಡಲಾರರು ಎಂದು ಕೆಲವು ನೌಕರರು ವಾದಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಮೇಲೆ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದ ಹಾಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ಅಪಘಾತಕ್ಕೆ ಈಡಾದ ಒಟ್ಟು ನಾಲ್ಕು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ, ಅವರಲ್ಲಿ ಮೂರು ಮಂದಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರು, ಒಬ್ಬರು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರು, ಅವರಿಗೆ ಉಂಟಾಗಿರುವ ಹಾನಿ ಕಡಿಮೆ ಪ್ರಮಾಣದ್ದು ಎಂಬ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಅವರಿಗೆ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ನೀಡಿಲ್ಲ.

ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಅಪಘಾತ ಸಂಭವಿಸಿ ಪರಿಹಾರ ಪಡೆದ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಬಹುಪಾಲು ಮಂದಿಯ ವೈದ್ಯಕೀಯ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಭರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಕೆಲಸ ಮಾಡವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಗಾಯಾಳುವಾಗಿರುವ ಸಹ–ಕಾರ್ಮಿಕನ ಕುರಿತು ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಸಹಾನುಭೂತಿಯಿಂದ ಇರುವುದನ್ನು ಗಮನಿಸಲಾಗಿದೆ. ಅಪಘಾತ ಸಂಭವಿಸಲು ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಪೂರ್ಣ ಜವಾಬ್ದಾರನಾಗಿದ್ದಂತಹ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕೂಡಾ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಪರಿಹಾರ ಧನ ನೀಡಲು ನಿರಾಕರಿಸಿಲ್ಲ. ಆದರೆ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಖರ್ಚು

ಲಕ್ಷಗಳನ್ನು ದಾಟಿದ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ ಈ ಅಗಾಧ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಅವರು ಪೂರ್ತಿಯಾಗಿ ಭರಿಸಿರಲಿಕ್ಕಿಲ್ಲ. ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಈ ಉದಾರ ಮನೋಭಾವವು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗದಾತರಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬಂದಿಲ್ಲ.

ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ನಡೆದ ಅಪಘಾತಕ್ಕೆ ಪರಿಹಾರ ದೊರೆಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು, ಈ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳದ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯನ್ನು ಇದಕ್ಕೆ ಹೊಣೆಯಾಗಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಇ.ಎಸ್.ಐ ಸೌಲಭ್ಯದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ಬರುವ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಚಿಕಿತ್ಸೆ ಮತ್ತು ದೈನಂದಿನ ವೇತನದ ಕುರಿತು ಸರಕಾರ ಕಾಳಜಿ ವಹಿಸುವುದರಿಂದ, ಈ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಅನಾರೋಗ್ಯದ ಮತ್ತು ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ನೀಡುವ ಕುರಿತು ಅವರ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಆಡಳಿತಕ್ಕೆ ಭಾದ್ಯತೆ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ಸಂಭವಿಸಿದ ಅಪಘಾತದಲ್ಲಿ ಗಾಯಾಳುವಾಗಿರುವ ನೌಕರನಿಗೆ ಪರಿಹಾರದ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸದ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯ ಕುರಿತು ತಿಳಿಸಿದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಮಾತಿಗೆ ಆ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಸಹಮತ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿಲ್ಲ. ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ಅಪಘಾತವಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗಿ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಚಿಕಿತ್ಸೆ ಪಡೆಯುತ್ತಿದ್ದು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹಾಜರಾಗಿರದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ಅಂತಹ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ವೈದ್ಯಕೀಯ ವೆಚ್ಚ ಎಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಿದ್ದರೂ ಅದನ್ನು ಪರಿಹಾರದ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಸಂಸ್ಥೆ ಭರಿಸುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಉದ್ಯೋಗಿಯು ವೈದ್ಯಕೀಯ ಚಿಕಿತ್ಸೆ ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹಾಜರಿದ್ದು ವೇತನ ಸ್ವೀಕರಿಸುತ್ತಿದ್ದರೆ, ಇದೇ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ ಅವರಿಗೆ ಪರಿಹಾರ ಧನವನ್ನು ನೀಡಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಎರಡನೆಯದಾಗಿ, ಅಪಘಾತದಿಂದ ಉದ್ಯೋಗಿಗೆ ಆಗಿರುವ ದೈಹಿಕ ಹಾನಿಗೆ ಅವರು ಆಸ್ಪತ್ರೆಗೆ ದಾಖಲಾಗುವ ಅಗತ್ಯವಿಲ್ಲದಿದ್ದರೆ, ಆ ಉದ್ಯೋಗಿಯು ತನ್ನ ಚಿಕಿತ್ಸೆಗೆ ಖರ್ಚು ಮಾಡಿದಷ್ಟನ್ನು ಸಂಸ್ಥೆ ಅವರಿಗೆ ನೀಡುತ್ತದೆ. ಇ.ಎಸ್.ಐ ಸೌಲಭ್ಯದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ಅಪಘಾತಕ್ಕೆ ಈಡಾದ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಇ.ಎಸ್.ಐ ಆಸ್ಪತ್ರೆಗೆ ದಾಖಲಾಗಿ ಚಿಕಿತ್ಸೆ ಪಡೆಯುವದನ್ನು ಇಷ್ಟಪಡದೆ, ಖಾಸಗಿ ಆಸ್ಪತ್ರೆ ಸೇರಿ ಚಿಕಿತ್ಸೆ ಪಡೆಯುವ ಪ್ರಸಂಗಗಳಿದ್ದರೆ, ಅಂತಹ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಆಡಳಿತವು ಮಾನವೀಯ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಮಾತ್ರ ಆ ಉದ್ಯೋಗಿಗೆ ಸ್ವಲ್ಪ ನಗದು ಹಣವನ್ನು ನೀಡುತ್ತದೆ, ಯಾಕೆಂದರೆ ಇ.ಎಸ್.ಐ ಸೌಲಭ್ಯದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ವೈದ್ಯಕೀಯ ಮತ್ತು ಅನಾರೋಗ್ಯ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ಇಎಸ್ಐ ನಿಬಂಧನೆಗಳ ಅನುಸಾರವಾಗಿಯೇ ಪಡೆಯಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಇ.ಎಸ್.ಐ ಸೌಕರ್ಯವಿರದ ಅಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ತಾವು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಅಪಘಾತಕ್ಕೀಡಾದರೆ ಈ ಸವಲತ್ತುಗಳಿಂದ ವಂಚಿತರಾಗುತ್ತಾರಲ್ಲದೆ, ತಮ್ಮ ಚಿಕಿತ್ಸೆಗೆ ಖರ್ಚು ಮಾಡಿದ ಹಣವನ್ನು ಕೂಡಾ ಪೂರ್ಣ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಇವರು ಪಡೆಯಲಾರರು.

'ಆರೋಗ್ಯ'ವೆನ್ನುವುದು ಗುಣಾತ್ಮಕ ಮತ್ತು ಚೈತನ್ಯಶಾಲಿ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯಾಗಿದ್ದು, ಅನಾರೋಗ್ಯ ಇಲ್ಲದಿರುವುದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನದನ್ನು ಇದು ಧ್ವನಿಸುತ್ತದೆ. ಹೆಚ್ಚಿನ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ತಮ್ಮ ಬಹುಪಾಲು ಸಮಯವನ್ನು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ಕಳೆಯುವುದರಿಂದ, ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಈ ವಾತಾವರಣವು ಆರೋಗ್ಯಪೂರ್ಣ ಬದುಕಿಗೆ ಸೂಕ್ತ ರೀತಿಯದ್ದಾಗಿ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಇದಕ್ಕಿಂತ

ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಅವರು ಬದುಕುತ್ತಿರುವ ಅಶುಚಿ ವಾತಾವರಣ, ಅವರ ಮಾನಸಿಕ ಸ್ಥಿತಿಗಳು, ಅವರ ಮೇಲೆ ಇರತಕ್ಕಂತಹ ಹೊರೆ ಮತ್ತು ಒತ್ತಡಗಳು ಅವರ ಆರೋಗ್ಯವನ್ನು ಹಾಳುಗೆಡಹುತ್ತವೆ. ಉದ್ಯೋಗಿ ಆರೋಗ್ಯವಾಗಿದ್ದರೆ ಮಾತ್ರ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ದಕ್ಷತೆ ಕಂಡುಬರುವುದು ಸಾಧ್ಯ. ಆದ್ದರಿಂದ ಉದ್ಯೋಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಅಪಾಯ ಒದಗಿಸಬಹುದಾಗಿರುವುದನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳುವ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ.

ಬಹುಪಾಲು ಕಾರ್ಮಿಕರು (೮೬%) ತಾವು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಅಪಾಯಕಾರಿಯಾದವು ಯಾವುದೂ ಇಲ್ಲವೆಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಯಗತಿಯಲ್ಲಿ ಅಪಾಯಗಳು ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೂ, ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಹಾನಿಯುಂಟಾಗಲಾರದು ಎಂದು ಹೇಳುವ ಹಾಗಿಲ್ಲ.

ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಅಪಾಯರಹಿತ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಆರೋಗ್ಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಹೇಳಿಕೊಂಡಿರುವುದು ಅಧ್ಯಯನದಿಂದ ತಿಳಿದುಬಂದಿದೆ. ಈ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ಹೆಚ್ಚು ಸಮಯದವರೆಗೆ ನಿರಂತರವಾಗಿ ನಿಂತೇ ಇರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಅಥವಾ ಸ್ವಲ್ಪ ಹೊತ್ತಿನ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಕೂಡಾ ಕುಳಿತುಕೊಳ್ಳುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಇವರಿಗೆ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕೃಷಿ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ದೊಡ್ಡದೊಡ್ಡ ಮರಗಳನ್ನು ಹತ್ತಿ ಇಳಿಯಬೇಕಾದ ಕೆಲಸಗಾರರು ಸಂಧಿನೋವು, ಸ್ನಾಯು ಸೆಳೆತ ಮತ್ತು ಇತರ ಆರೋಗ್ಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ. ವಾಹನ ದುರಸ್ತಿ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ (ಗ್ಯಾರೇಜ್) ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಾಗಾರಗಳಲ್ಲಿ ಬೆಸಿಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ೧೫ ಕಾರ್ಮಿಕರು ರಕ್ಷಣಾತ್ಮಕ ಕನ್ನಡಕಗಳನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸಿದರೂ ಕೂಡಾ ಕಣ್ಣುರಿ, ತಲೆನೋವು ಇತ್ಯಾದಿ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಂದ ಬಳಲುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಇನ್ನೊಂದು ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಯಾವುದೇ ಉದ್ಯೋಗವು ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಂದ ಮುಕ್ತವಾಗಿಲ್ಲ. ಹಾಗಿದ್ದರೂ ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಅಪಾಯಕಾರಿಯಾದ ಸನ್ನಿವೇಶಗಳು ಎರಡೂ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಬಹಳ ಕಡಿಮೆ ಇರುವುದನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಗಮನಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೫.೧೩

ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಇರುವ ಆರೋಗ್ಯ ಹಾನಿಕಾರಕಗಳ ವಿಧ ಮತ್ತು ಸ್ವರೂಪ

	ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪು		ಒಟ್ಟು	
...ಕಾರಕಗಳ ವಿಧ ಮತ್ತು ಸ್ವರೂಪ	ಸಂಘಟಿತ	ಅಸಂಘಟಿತ	ಸಂಖ್ಯೆ	ಸರಾಸರಿ
...ನಸಿಕ ಒತ್ತಡ	೫	೫	೧೦	೫
...ರ್ಜಿ	೩	೨	೫	೨.೫
...ಕ ವ್ಯಾಧಿಗಳು	೮	೫	೧೩	೬.೫
...ಯಿಸದಿರುವುದು	೮೪	೮೮	೧೭೨	೮೬
ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೨೦೦	೧೦೦

... 0.985, df=3, $p > 0.05$, Not Significant

ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ಆರೋಗ್ಯ ಹಾನಿ ಅನುಭವಿಸಿದ ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮಾನಸಿಕ ಒತ್ತಡ, ಅಲರ್ಜಿ ಮತ್ತು ದೈಹಿಕ ವ್ಯಾಧಿಗಳಂತಹ ಅನಾರೋಗ್ಯದ ಸಮಾನ ಕುರುಹುಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಇವುಗಳು ಕೆಲಸದಿಂದ ಉಂಟಾಗುವ ಸಾಮಾನ್ಯ ಆರೋಗ್ಯ ಹಾನಿಗಳಾಗಿವೆ. ಈ ರೀತಿಯ ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಮಾರಕವಾಗಿರುವ ಅಂಶಗಳು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಅಥವಾ ಕೌಟುಂಬಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವವರ ಮೇಲೆ ಇನ್ನಷ್ಟು ಕೆಟ್ಟ ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ಬೀರಬಹುದು. ಉತ್ತಮ ಆರೋಗ್ಯ, ಬದುಕಿನ ಕುರಿತು ಧನಾತ್ಮಕ ಮನೋಭಾವ ಮತ್ತು ತಮ್ಮ ಮನೆಯಲ್ಲಿ ಕಡಿಮೆ ಸಮಸ್ಯೆ ಉಳ್ಳ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಅಪಾಯಕಾರಿಯಾದವುಗಳಿಂದ ಮುಕ್ತರಾಗಿ ತಮ್ಮನ್ನು ಗುರುತಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಬದುಕಿನ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಂದ ತಪ್ಪಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಯಾರಿಂದಲೂ ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಎಲ್ಲಾ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಅವು ವೈಯಕ್ತಿಕವಾಗಿರಲಿ ಅಥವಾ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿ, ಇವೆಲ್ಲವೂ ಬಹಳ ಹತ್ತಿರದ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತವೆ. ಈ ಕಾರಣವಾಗಿಯೇ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಆರೋಗ್ಯ ಹಾನಿಕಾರಕಗಳಿಂದ ಬಳಲುತ್ತಾರೆ. ಸಂಘಟಿತ ವಲಯ ಇರಬಹುದು ಅಥವಾ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯ, ಎಷ್ಟೋ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಹಾನಿ ಉಂಟಾಗಲು ಉದ್ಯೋಗ ಮಾತ್ರವೇ ಕಾರಣವಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ ಎಂಬುದನ್ನು ಈ ಅಧ್ಯಯನವು ಕಂಡುಕೊಂಡಿದೆ. ಆದುದರಿಂದ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸರದ ಆರೋಗ್ಯ ಹಾನಿಕಾರಕಗಳ ಸ್ವರೂಪ ಮತ್ತು ವಿಧಗಳು ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪುಗಳ ವಿಧಗಳ ನಡುವೆ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳ ಕುರಿತಾದ ಮುಖ್ಯ ಸಂಬಂಧ ಇಲ್ಲ.

೫.೧೦ ನೌಕರಿಯಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಯ ಆಸಕ್ತಿ

ಬಹುಮಟ್ಟಿಗೆ ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ತಮ್ಮ ನೌಕರಿಯನ್ನು ಆಸಕ್ತಿದಾಯಕವಾಗಿ ಕಂಡಿದ್ದಾರೆ. ವಾಸ್ತವ ಸಂಗತಿಯೇನೆಂದರೆ ತಮ್ಮ ನೌಕರಿಯ ಕುರಿತು ಜುಗುಪ್ಸೆ ಹೊಂದಿದವರು ತಮ್ಮಷ್ಟಕ್ಕೆ ಆ ಕೆಲಸವನ್ನು ಬಿಡುತ್ತಾರೆ ಅಥವಾ ಅವರನ್ನು ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದು ಹಾಕಲಾಗುತ್ತದೆ. ತಾವು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸದ ಕುರಿತು ಅಲ್ಪಪ್ರಮಾಣದ ಆಸಕ್ತಿಯನ್ನಾದರೂ ಅವರು ಹೊಂದಿರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಸಂಸ್ಥೆಯ ಉದ್ದೇಶಗಳ ಪೂರೈಕೆಗೆ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿ ತನ್ನ ಬದುಕಿನಲ್ಲಿ ಆಸಕ್ತಿ ಪಡೆಯುವುದಕ್ಕೆ ಇದರ ಆವಶ್ಯಕತೆ ಇದೆ. ಕೆಲಸವು ತನ್ನಷ್ಟಕ್ಕೆ ಆಸಕ್ತಿದಾಯಕವಾಗಿ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಉದ್ಯೋಗಿಯು ತಾನು ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸದ ಕುರಿತು ಧನಾತ್ಮಕ ಮನೋಭಾವವನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು ಮತ್ತು ತನ್ನ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಉದ್ದೇಶಗಳ ಪೂರೈಕೆಗೆ ತನ್ನ ಕೆಲಸ ಮುಖ್ಯವೆಂಬ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕು. ತಾವು ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಆಸಕ್ತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಸಂಘಟಿತವಲಯಕ್ಕಿಂತ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಸ್ವಲ್ಪ ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿದ್ದರೂ ಕೂಡಾ ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಬಹುಪಾಲು ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸವನ್ನು ಆಸಕ್ತಿದಾಯಕವಾಗಿ ಮಾಡಿದ್ದಾರೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೫.೧೪

ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ಪ್ರಕೃತ ನೌಕರಿಯಲ್ಲಿ ಆಸಕ್ತಿ ಹೊಂದಿರುವುದಕ್ಕೆ ಕಾರಣಗಳು

...ರಣಗಳು	ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪು		ಒಟ್ಟು	
	ಸಂಘಟಿತ	ಅಸಂಘಟಿತ	ಸಂಖ್ಯೆ	ಸರಾಸರಿ
...ವನ್ನು ಕೂಲಂಕಷವಾಗಿ ...ಕೊಂಡಿರುವುದು	೫	೫	೧೦	೫
...ಕ್ತಿಕ ಆಸಕ್ತಿ	೨೭	೧೭	೪೪	೨೨
... ಮಾಡದೆ ಬೇರೆ ...ಯಿಲ್ಲದಿರುವುದು	೧೮	೨೨	೪೦	೨೦
...ೋಗ್ಯಪೂರ್ಣ ಕೆಲಸ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ	೨೭	೨೮	೫೫	೨೭.೫
...ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಉತ್ತಮ ಸಹಕಾರ	೬	೧	೭	೩.೫
...್ಯೋಗದಾತರ/ಆಡಳಿತಗಾರರ ...ಮ ಅರ್ಥೈಸುವಿಕೆ	೫	೪	೯	೪.೫
...ಲಿಕ ಹಣಸಂದಾಯ	೮	೧೧	೧೯	೯.೫
...ರ್ಮಿಕರ ಮತ್ತು ...್ಯೋಗದಾತರ ಉತ್ತಮ ಸಹಕಾರ	೧	೩	೪	೨
...ಯಿಸದಿರುವುದು	೩	೯	೧೨	೬
ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೨೦೦	೧೦೦

20.846, df=8, $p < 0.01$, Significant

ತಮ್ಮ ನೌಕರಿ ಆಸಕ್ತಿದಾಯಕವೆಂದು ಹೇಳಲು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಒಲವು, ಆರೋಗ್ಯಪೂರ್ಣ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು ಮತ್ತು ಸ್ವಂತ ಪರಿಶ್ರಮ ಮುಖ್ಯ ಕಾರಣಗಳೆಂಬುದನ್ನು ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಸಂವಾದಿಗಳು ಬೆಂಬಲಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಸಕಾಲಿಕ ಹಣಸಂದಾಯ, ಕೆಲಸವನ್ನು ಕೂಲಂಕಷವಾಗಿ ಕಲಿಯುವುದು ಮತ್ತು ಸಹಕಾರ್ಮಿಕರು ಹಾಗೂ ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಉತ್ತಮ ಸಹಕಾರ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸವನ್ನು ಆಸಕ್ತಿದಾಯಕವಾಗಿ ಮಾಡಿದೆ ಎಂದು ಇನ್ನೂ ಕೆಲವು ಕಾರಣಗಳನ್ನು ಬೇರೆ ಕೆಲವು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ನೀಡಿದ್ದಾರೆ. ಉದ್ಯೋಗಿಯಲ್ಲಿ ತಾನು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸದ ಕುರಿತು ಆರೋಗ್ಯಪೂರ್ಣ ಮನೋಭಾವವಿದ್ದರೂ, ಕೆಲಸದ ಪರಿಸರ, ಸಹಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಆಡಳಿತವರ್ಗದವರೊಂದಿಗಿನ ಸಂಬಂಧ, ಮಾಸಿಕ ವೇತನ ಮತ್ತು ಇತರ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ಧನಗಳ ಪಾವತಿ, ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮೆಚ್ಚುಗೆ ಮತ್ತು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ಇವುಗಳೆಲ್ಲವೂ ಉದ್ಯೋಗಿಯ ಕೆಲಸದ ಮೇಲೆ ಧನಾತ್ಮಕ ದೂರಗಾಮಿ ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಅವರು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದಿಂದ ಪಡೆಯುವ ತೃಪ್ತಿಯನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವ ಅಂಶಗಳೆನ್ನುವುದನ್ನು ಅಧ್ಯಯನದ ಮೂಲಕ ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಹೀಗಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗಿಯ ಕೆಲಸವನ್ನು

ಆಸಕ್ತಿದಾಯಕವಾಗಿ ಮಾಡುವ ಕಾರಣಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪುಗಳ ವಿಧಗಳ ನಡುವೆ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳ ಸಂಬದ್ಧವಾದ ಸಂಬಂಧವಿದೆ.

ತಮ್ಮ ನೌಕರಿ ನೀರಸ ಮತ್ತು ಮೌಲ್ಯರಹಿತವೆಂದು ತಿಳಿದುಕೊಂಡಿರುವ ೧೨ (೬%) ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇದಕ್ಕೆ ಕೆಲಸದ ಕೆಟ್ಟ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು, ಶ್ರಮದಾಯಕ ಕೆಲಸ ಮತ್ತು ದೀರ್ಘಾವಧಿ ಕಾರಣಗಳೆಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಒಂದು ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಒಮ್ಮೆ ನೌಕರಿಗೆ ಸೇರಿದ ಮೇಲೆ ಯಾವುದೇ ಕಷ್ಟವಿಲ್ಲದೆ ಉತ್ತಮ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ದೊರೆಯಬಹುದೆಂದು ಯಾರಿಗೂ ನಿಶ್ಚಿತವಾಗಿ ಹೇಳುವ ಹಾಗಿಲ್ಲ. ಆದುದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮಗೆ ಎದುರಾಗುವ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಸಮಸ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಅವಕಾಶವೊಂದನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಎದುರಾಗುವ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಸಮಸ್ಯೆಗೆ ಅವಕಾಶವನ್ನು ಹುಡುಕಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಅಸಾಧ್ಯವೇನಲ್ಲ. ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಕಾರ್ಮಿಕನಿಗೆ ತಾನು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಅವರದೇ ಆದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಇರುತ್ತವೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಸಹ-ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ಹೊಂದಾಣಿಕೆ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು, ಪರಸ್ಪರ ಅರ್ಥೈಸುವಿಕೆಯ ಕೊರತೆ, ಅನಾರೋಗ್ಯ, ಕೆಲಸದ ಒತ್ತಡಗಳು ಮತ್ತು ಚಿಂತೆಗಳು, ಇತ್ಯಾದಿ. ಈ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಹೊರತಾಗಿಯೂ ಬಹುಪಾಲು ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ನೌಕರಿಯ ಕುರಿತು ಆಸಕ್ತಿಯ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದು ನಿಜವಾಗಿಯೂ ದೊಡ್ಡ ಸಂಗತಿಯೇ ಆಗಿದೆ. ಕೆಲಸದಲ್ಲಿನ ಕೆಟ್ಟ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಿಂದಾಗಿ ತಮ್ಮ ನೌಕರಿಯನ್ನು ನೀರಸವೆಂದು ಕಾಣುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯಕ್ಕಿಂತ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಇದ್ದಾರೆ.

೫.೧೧ ಮನೆಯಲ್ಲಿರುವ ಸೌಕರ್ಯಗಳು

ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಬಹುಪಾಲು ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಮನೆಯಲ್ಲಿ ವಿದ್ಯುತ್ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಈ ಸೌಕರ್ಯವಿಲ್ಲದವರು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ೮ (೪%) ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ೩ (೧.೫%) ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇದ್ದಾರೆ. ಇವತ್ತಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ವಿದ್ಯುತ್ ಸೌಲಭ್ಯವಿಲ್ಲದ ಮನೆಗಳು ಇಲ್ಲವೆಂದೇ ಹೇಳಬಹುದು. ಕೆಲವು ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ಮಧ್ಯಸ್ಥಿಕೆಯಿಲ್ಲದೆ ಅಥವಾ ಸಮುದಾಯದ ಪ್ರಯತ್ನವಿಲ್ಲದೆ ವಿದ್ಯುತ್ ಸೌಲಭ್ಯವು ಈ ಜನರನ್ನು ತಲುಪಿಲ್ಲ.

ಮನೆಗೆ ಒದಗಿಸಲಾಗುವ ವಿದ್ಯುತ್ ಸೌಲಭ್ಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ವ್ಯತ್ಯಾಸವಿಲ್ಲದಿರುವುದನ್ನು ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಕರ್ನಾಟಕ ಸರಕಾರದ ಭಾಗ್ಯಜ್ಯೋತಿ/ಕುಟೀರ ಜ್ಯೋತಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು ಬಡವರಿಗೆ ಅಥವಾ ಬಡತನದ ರೇಖೆಯ ಕೆಳಗಿರುವವರಿಗೆ ಉಚಿತವಾಗಿ ವಿದ್ಯುತ್ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತಿವೆ.

ಮನೆಯಲ್ಲಿ ವಿದ್ಯುತ್ ಸೌಲಭ್ಯವಿಲ್ಲದ ಸಂವಾದಿಗಳು ಈ ಸೌಕರ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದದಿರಲು ಆರ್ಥಿಕ ಸಂಕಷ್ಟ ಮುಖ್ಯ ಕಾರಣವೆಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಸಂವಾದಿಯೊಬ್ಬರು ಅನಿವಾರ್ಯ ಕಾರಣವೊಂದರಿಂದಾಗಿ ಮನೆಯಲ್ಲಿ ವಿದ್ಯುತ್ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಪಡೆಯುವುದು ಸಾಧ್ಯವಾಗಿಲ್ಲವೆಂದು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ. ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಸಂವಾದಿಗಳು ತಾವು

ಮನೆಯಲ್ಲಿ ವಿದ್ಯುತ್ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದದಿರುವುದಕ್ಕೆ ನೀಡಿದ ಕಾರಣಗಳು ಸಮರ್ಥನೀಯವೆಂಬ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಹುಟ್ಟಿಸುವುದಿಲ್ಲ ಯಾಕೆಂದರೆ ಇವರಿಗಿಂತಲೂ ಹಿಂದುಳಿದ ಮತ್ತು ಬಡ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕುಟುಂಬಗಳು ಸರಕಾರದ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಉಚಿತ ವಿದ್ಯುತ್ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ತಮ್ಮ ಮನೆಗಳಿಗೆ ಪಡೆಯಲು ಹೋರಾಟ ನಡೆಸಿ ಜಯಶೀಲರಾಗಿದ್ದಾರೆ.

ಆದುದರಿಂದ, ಸಂದರ್ಶನದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಸರಕಾರ ನೀಡುವ ಉಚಿತ ವಿದ್ಯುತ್ ಸೌಲಭ್ಯದ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನೀಡಿದಾಗ, ತಮ್ಮ ನೆರೆಮನೆಯವರು ಇದಕ್ಕಾಗಿ ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿ ವಿಫಲರಾಗಿದ್ದಾರೆ, ಹೀಗಾಗಿ ನಮಗೂ ಅದು ಸಿಗುವುದು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲವೆಂದು ತಿಳಿಸಿ ಅವರು ಈ ಬಗ್ಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಆಸಕ್ತಿಯನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿಲ್ಲ. ಇನ್ನು ಕೆಲವರಂತೂ, ಸರಕಾರದ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ಬೆಂಬಲ ಪಡೆಯಲು ನಾವೇಕೆ ಸಮಯವನ್ನು ವ್ಯರ್ಥವಾಗಿ ಹಾಳು ಮಾಡಬೇಕು? ನಮಗೆ ಉಚಿತ ವಿದ್ಯುತ್ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ನೀಡಬೇಕೆಂದಿದ್ದರೆ, ಈ ಕೆಲಸವನ್ನು ಸರಕಾರ ಯಾವಾಗಲೋ ಮಾಡಬಹುದಿತ್ತು, ಪಂಚಾಯತ್‌ನ ನಮ್ಮ ವಿಭಾಗದ ಮುಖಂಡರು ನಮಗೆ ಸರಕಾರದಿಂದ ಉಚಿತ ವಿದ್ಯುತ್ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಒದಗಿಸಿಕೊಡಲು ಕ್ರಿಯಾಶೀಲವಾಗಿ ನೆರವಾಗುತ್ತಿಲ್ಲ, ನಾವು ಲಂಚ ನೀಡದೆ ಸರಕಾರದ ಯಾವ ಅಧಿಕಾರಿಯೂ ಯಾವುದೇ ನೆರವನ್ನು ನಮಗೆ ನೀಡಲಾರರು, ಇತ್ಯಾದಿ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಿಳಿಸಿದ ಈ ಎಲ್ಲಾ ನೆವನಗಳು ಪ್ರಾಮಾಣಿಕವಾಗಿ ಪ್ರಯತ್ನಿಸದೆ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಬೇಕೆನ್ನುವ ಅವರ ಮನೋಭಾವವನ್ನು ಸಾಬೀತುಪಡಿಸುತ್ತವೆ.

ರಸ್ತೆ ಸೌಕರ್ಯದ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಸುಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ. ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಮೂರನೇ ಎರಡರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಮನೆಗಳವರೆಗೆ ಉತ್ತಮ ರಸ್ತೆ ಸೌಕರ್ಯವಿದೆ. ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿಮನೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವವರಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೆಚ್ಚಿದ್ದಾರೆ.

ಕರ್ನಾಟಕ ಸರಕಾರವು ಗ್ರಾಮೀಣ ಮೂಲಸೌಕರ್ಯಕ್ಕಾಗಿ ತನ್ನ ೨೦೧೦-೨೦೧೧ರ ಆಯವ್ಯಯದಲ್ಲಿ (ಬಜೆಟ್‌ನಲ್ಲಿ) ಗ್ರಾಮಗಳ ಸಮಗ್ರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ ಸುವರ್ಣ ಗ್ರಾಮೋದಯ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ೧೦೦೦ ಕೋಟಿ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಕಾಯ್ದಿರಿಸಿದೆ. ಪ್ರಧಾನ್ ಮಂತ್ರಿ ಗ್ರಾಮ್ ಸಡಕ್ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯ ಸರಕಾರದ ದೇಣಿಗೆ ೧೦೦ ಕೋಟಿಗಳು. ಬೇರೆ ೫೦೦೦೦ ಕಿಮೀ ಗ್ರಾಮೀಣ ರಸ್ತೆಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ ರಾಜ್ಯ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ೬೩೨ ಕೋಟಿ ರೂಪಾಯಿಗಳ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಇದೆ. ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದ ಬಡಜನತೆಗೆ ರಸ್ತೆ ಸೌಕರ್ಯವನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ಸರಕಾರ ನಡೆಸಿದಂತಹ ಈ ಎಲ್ಲಾ ಪ್ರಯತ್ನಗಳಿಗೆ ಹೊರತಾಗಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೧೫ (೭.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳ ಕುಟುಂಬಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೨೧ (೧೦.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳ ಕುಟುಂಬಗಳಿಗೆ ತಮ್ಮತಮ್ಮ ಮನೆಗಳವರೆಗೆ ರಸ್ತೆ ಸೌಕರ್ಯ ಇಲ್ಲ.

ಸಂವಾದಿಗಳು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿರುವ ರಸ್ತೆ ಸೌಕರ್ಯದ ಅನುಪಸ್ಥಿತಿಯ ಕುರಿತು ಸರಕಾರದ ಮೇಲೆ ಒತ್ತಡ ಹೇರಿ, ತಮ್ಮ ಮನೆಗಳವರೆಗೆ ರಸ್ತೆ ನಿರ್ಮಾಣ ಕಾರ್ಯ ನಡೆಸುವ ಯಾವುದೇ ಪ್ರಯತ್ನಗಳು ನಡೆದಿಲ್ಲದಿರುವುದು ಮುಖ್ಯ ಕಾರಣವೆನಿಸಿದೆ. ಇನ್ನುಳಿದಂತೆ ಸಮುದಾಯದ

ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಚಲನಾರಾಹಿತ್ಯ ಮತ್ತು ಔದಾಸೀನ್ಯಗಳು ಇತರ ಕಾರಣಗಳಾಗಿವೆ. ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ರಸ್ತೆನಿರ್ಮಾಣಕ್ಕಾಗಿ ಸರಕಾರದಿಂದ ಹಣಪಡೆಯುವುದು, ಮನೆಗೆ ಉಚಿತ ವಿದ್ಯುತ್ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ಹಣಪಡೆಯುವಷ್ಟು ಸುಲಭವಲ್ಲ. ರಸ್ತೆ ನಿರ್ಮಾಣಕ್ಕಾಗಿ ಅಗಾಧ ಪ್ರಮಾಣದ ಹಣ ಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಮೇಲಿನಿಂದ ಸರಕಾರದ ಮೇಲೆ ಒತ್ತಡ ಕಾಣಿಸಿಕೊಳ್ಳದೇ ಇದ್ದರೆ ಫಲಿತಾಂಶ ವಿಫಲವೆನಿಸುವುದರಲ್ಲಿ ಯಾವ ಸಂದೇಹವೂ ಇಲ್ಲ. ಆದುದರಿಂದ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೧೯ (೯.೫%) ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ೧೧ (೫.೫%) ಮಂದಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೮ (೪%) ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ರಸ್ತೆಗಳನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸಲು ಸರಕಾರದಿಂದ ಹಣ ಮಂಜೂರಾತಿಗೆ ಒತ್ತಡ ತರಲು ಯಾವುದೇ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ನಡೆಸಿಲ್ಲ.

ಮನೆ ಹತ್ತಿರವೇ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಕರ್ಯವಿರುವುದು ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಗೂ ಅಗತ್ಯ ಮತ್ತು ಅನುಕೂಲಕರ. ಶ್ರೀಮಂತ ಜನರು ದೊಡ್ಡ ನಗರಗಳಲ್ಲಿರುವ ದೊಡ್ಡ ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳಲ್ಲಿ ದಾಖಲಾಗಿ ಚಿಕಿತ್ಸೆ ಪಡೆಯಬಹುದು. ಆದರೆ ಬಡಜನರು ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಲಭ್ಯ ಪಡೆಯಲು ಸರಕಾರಿ ಆಸ್ಪತ್ರೆ ಅಥವಾ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಆರೋಗ್ಯ ಕೇಂದ್ರಗಳನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿ ಇರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಆದುದರಿಂದ ಸಂವಾದಿಗಳ ಮನೆಯಿಂದ ಆಸ್ಪತ್ರೆ ಅಥವಾ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಆರೋಗ್ಯ ಕೇಂದ್ರವು ಎಷ್ಟು ದೂರದಲ್ಲಿ ಇದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಕಂಡುಹಿಡಿಯಬೇಕೆಂದು ನಿರ್ಧರಿಸಲಾಯಿತು.

ಕೋಷ್ಟಕ ೫.೧೫

ಸಂವಾದಿಗಳ ಮನೆಗಳಿಂದ ಆಸ್ಪತ್ರೆ/ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಆರೋಗ್ಯ ಕೇಂದ್ರಗಳಿಗಿರುವ ದೂರ

ಸ್ಪತ್ರೆ/ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಆರೋಗ್ಯ ದ್ರಗಳಿಗಿರುವ ದೂರ	ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪು		ಒಟ್ಟು	
	ಸಂಘಟಿತ	ಅಸಂಘಟಿತ	ಸಂಖ್ಯೆ	ಸರಾಸರಿ
೦.೫ ಕಿ.ಮಿ.ದಿಂದ ೧ ಕಿ.ಮಿ.	೩೬	೨೫	೬೧	೩೦.೫
೧.೧ ಕಿ.ಮಿ.ದಿಂದ ೨ ಕಿ.ಮಿ.	೧೮	೨೦	೩೮	೧೯
೨.೧ ಕಿ.ಮಿ.ದಿಂದ ೪ ಕಿ.ಮಿ.	೨೫	೨೮	೫೩	೨೬.೫
೪.೧ ಕಿ.ಮಿ.ದಿಂದ ೮ ಕಿ.ಮಿ.	೧೮	೧೯	೩೭	೧೮.೫
೮ ಕಿ.ಮೀ.ಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು	೩	೮	೧೧	೫.೫
ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೨೦೦	೧೦೦

= 4.552, df=4, $p > 0.05$, Not Significant

ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಮೂರನೆಯ ಒಂದರಷ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ನಾಲ್ಕನೆಯ ಒಂದರಷ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳಿಗೆ ಅವರ ಮನೆಯ ಹತ್ತಿರವೇ ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳು ಇವೆ. ಇವೆರಡೂ ವಲಯಗಳ ಉಳಿದ ಸಂವಾದಿಗಳು ಹತ್ತಿರದ ಆಸ್ಪತ್ರೆ ಅಥವಾ ಆರೋಗ್ಯ

ಕೇಂದ್ರಗಳನ್ನು ತಲುಪಲು ಒಂದೂವರೆ ಕಿಮೀನಿಂದ ಎಂಟು ಕಿಮೀವರೆಗಿನ ದೂರವನ್ನು ಕ್ರಮಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರಾಗಿರಬಹುದು ಅಥವಾ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರು ಅವರ ಮನೆ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿದ್ದರೆ ಆಸ್ಪತ್ರೆಗೆ ಹೋಗಲು ಅವರು ಸ್ವಲ್ಪ ದೂರ ಹೋಗಲೇ ಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಆರೋಗ್ಯ ಕೇಂದ್ರಗಳು ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಇದೆಯಾದರೂ ಎಲ್ಲರೂ ಇದರ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಹತ್ತಿರದಲ್ಲಿಯೇ ಪಡೆಯುವುದು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ.

ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದವರಾಗಿದ್ದು ಆಸ್ಪತ್ರೆಗೆ ಹೋಗಬೇಕಾದರೆ ಐದು ಕಿಲೋಮೀಟರ್‌ಗಿಂತ ಜಾಸ್ತಿ ದೂರವನ್ನು ಕ್ರಮಿಸಬೇಕಾದವರು ತಮ್ಮ ವಾಸಸ್ಥಳವಿನ್ನೂ ಅಭಿವೃದ್ದಿ ಹೊಂದಬೇಕಾಗಿದೆ ಎಂಬ ಸಂದೇಶವನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಇದೇ ರೀತಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಬಹಳಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಆಸ್ಪತ್ರೆ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಹತ್ತಿರದಲ್ಲಿಯೇ ಪಡೆಯುತ್ತಿದ್ದು, ತಮ್ಮ ಸಹಭಾಗಿಗಳಿಗಿಂತ ಉತ್ತಮ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಇರುವುದನ್ನು ಅಧ್ಯಯನ ಸ್ಪಷ್ಟಪಡಿಸಿದೆ. ಆದುದರಿಂದ ಸಂವಾದಿಗಳ ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಲಭ್ಯವಿರುವ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಲಭ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪುಗಳ ವಿಧಗಳಿಗೆ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿದ ಯಾವುದೇ ಸಂಬದ್ಧ ಸಂಬಂಧವಿಲ್ಲ.

ಮನೆ ಹತ್ತಿರವೇ ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಇರುವುದು ಆ ಪ್ರದೇಶದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟಪಡಿಸುತ್ತದೆ. ಬದುಕಿನ ಮೂಲಭೂತ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳ ಖರೀದಿಗಾಗಿ ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಜನರಿಗೆ ಮುಖ್ಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಸಂವಾದಿಗಳ ಮನೆಯಿಂದ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗಿರುವ ಅಂತರವನ್ನು ತಿಳಿಯುವ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ಈ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೫.೧೬

ಸಂವಾದಿಗಳ ಮನೆಗಳಿಂದ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗೆ ಇರುವ ಅಂತರ

ಾರುಕಟ್ಟೆಗೆ ಇರುವ ಅಂತರ	ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪು		ಒಟ್ಟು	
	ಸಂಘಟಿತ	ಅಸಂಘಟಿತ	ಸಂಖ್ಯೆ	ಸರಾಸರಿ
೦.೫ ಕಿ.ಮಿ.ದಿಂದ ೧ ಕಿ.ಮಿ.	೩೩	೨೦	೫೩	೨೬.೫
೧.೧ ಕಿ.ಮಿ.ದಿಂದ ೨ ಕಿ.ಮಿ.	೧೭	೧೮	೩೫	೧೭.೫
೨.೧ ಕಿ.ಮಿ.ದಿಂದ ೪ ಕಿ.ಮಿ.	೧೯	೩೩	೫೨	೨೬
೪.೧ ಕಿ.ಮಿ.ದಿಂದ ೮ ಕಿ.ಮಿ.	೨೦	೧೯	೩೯	೧೯.೫
೮ ಕಿ.ಮೀ.ಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು	೧೧	೧೦	೨೧	೧೦.೫
ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೨೦೦	೧೦೦

= 7.055, df=4, $p > 0.05$, Not Significant

ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಮೂರನೆಯ ಒಂದರಷ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳಿಗೆ ಅರ್ಧ ಕಿಮೀ.ನಿಂದ ಎರಡು ಕಿಮೀ.ಗಳ ಅಂತರದಲ್ಲಿ ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಇದೆ. ಇದೇ ರೀತಿ ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಉಳಿದ ಸಂವಾದಿಗಳಿಗೆ ಮೂರರಿಂದ ಎಂಟು ಕಿಮೀ ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಅಂತರದಲ್ಲಿ ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಇದೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರಿಗಿಂತ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿರುವ ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಹತ್ತಿರವಿರುವುದು ಏನನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ ಎಂದರೆ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರು ನೆಲೆಸಿರುವ ಪ್ರದೇಶಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರು ನೆಲೆಸಿದ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯನ್ನು ಹೊಂದುತ್ತಿದೆ ಎಂದು. ಆದ್ದರಿಂದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಮನೆಯಿಂದ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗೆ ಇರುವ ದೂರ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪುಗಳ ವಿಧಗಳ ನಡುವೆ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿದ ಮುಖ್ಯ ಸಂಬಂಧವಿಲ್ಲ.

ಶಾಲೆಗೆ ಹೋಗುವ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಶಾಲೆಗಳು ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತವೆ. ಮನೆ ಹತ್ತಿರದಲ್ಲಿಯೇ ಇರುವ ಶಾಲೆಯು ಪ್ರಯಾಣ ವೆಚ್ಚವಿಲ್ಲದೆ ಬೇಗನೆ ಶಾಲೆ ತಲುಪಲು ಅನುಕೂಲವನ್ನು ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ; ಮಕ್ಕಳ ಹೆತ್ತವರು ಆಗಿಂದಾಗ್ಗೆ ಶಿಕ್ಷಕರನ್ನು ಭೇಟಿಯಾಗಿ ಮಕ್ಕಳ ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಲು ನೆರವಾಗುತ್ತದೆ; ಸಮುದಾಯದ ಜನರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಮಕ್ಕಳ ಶಿಕ್ಷಣದ ಕಡೆಗೆ ತಮ್ಮ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅನುವು ಮಾಡಿಕೊಡುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಗ್ರಾಮೀಣ ಸಮುದಾಯಗಳಲ್ಲಿ ಇರುವಂತಹ ವರದಕ್ಷಿಣೆ, ಕುಡಿತ, ಮಾದಕ ವಸ್ತುವಿನ ಚಟ, ಅಂಧಶ್ರದ್ಧೆಯಲ್ಲಿ ನಂಬಿಕೆ, ಇತ್ಯಾದಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ಪಿಡುಗುಗಳ ಅರಿವನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಇದು ನೆರವಾಗುತ್ತದೆ. ಆದುದರಿಂದ ಸಂವಾದಿಗಳ ಮನೆಯಿಂದ ಶಾಲೆಗೆ ಇರುವ ಅಂತರವನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಪರಿಶೀಲಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೫.೧೭

ಸಂವಾದಿಗಳ ಮನೆಗಳಿಂದ ಶಾಲೆಗೆ ಇರುವ ದೂರ

ಶಾಲೆಗೆ ಇರುವ ದೂರ	ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪು		ಒಟ್ಟು	
	ಸಂಘಟಿತ	ಅಸಂಘಟಿತ	ಸಂಖ್ಯೆ	ಸರಾಸರಿ
೦.೫ ಕಿ.ಮಿ.ದಿಂದ ೧ ಕಿ.ಮಿ.	೬೫	೫೨	೧೧೭	೫೮.೫
೧.೧ ಕಿ.ಮಿ.ದಿಂದ ೨ ಕಿ.ಮಿ.	೨೩	೨೮	೫೧	೨೫.೫
೨.೧ ಕಿ.ಮಿ.ದಿಂದ ೪ ಕಿ.ಮಿ.	೮	೧೩	೨೧	೧೦.೫
೪.೧ ಕಿ.ಮಿ.ದಿಂದ ೮ ಕಿ.ಮಿ.	೪	೫	೯	೪.೫
೮ ಕಿ.ಮೀ.ಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು	೦	೨	೨	೧
ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೨೦೦	೧೦೦

5.235, df=4, $p > 0.05$, Not Significant

ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಒಟ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಮೂರನೆಯ ಎರಡರಷ್ಟು ಮಂದಿಗೆ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಒಟ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಅರ್ಧದಷ್ಟು ಮಂದಿಗೆ ಶಾಲೆಗಳು ಅರ್ಧ ಕಿಮೀ.ನಿಂದ ಒಂದು ಕಿಮೀ. ಅಂತರದ ಆವರಣದೊಳಗೆ ಇದೆ. ಆದುದರಿಂದ ನಡಿಗೆಯ ಅಂತರದಲ್ಲಿಯೇ ಶಾಲೆಗೆ ಹೋಗುವುದು ಅವರಿಗೆ ಸುಲಭ. ಮನೆಯಿಂದ ಶಾಲೆಗಳು ಒಂದರಿಂದ ಎರಡು ಕಿಮೀ. ದೂರದಲ್ಲಿರುವ ೫೧ (೨೫.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಕೂಡಾ ನಡೆದು ಶಾಲೆಗೆ ಹೋಗುವುದು ಅಷ್ಟೊಂದು ಕಷ್ಟದಾಯಕವಲ್ಲ. ಶಾಲೆ ಮನೆಯಿಂದ ನಾಲ್ಕು ಕಿಮೀ.ಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ದೂರವಿರುವ ಸಂವಾದಿಗಳು ಎರಡೂ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಕಡಿಮೆ ಇದ್ದಾರೆ. ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗಳು ಮತ್ತು ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳ ಹಾಗೆ ಶಾಲೆಗಳನ್ನು ಹತ್ತಿರವೇ ಹೊಂದಿರುವ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗಿಂತ, ಸಂಖ್ಯೆಯ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಮುಂದಿದ್ದಾರೆ. ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮನೆ ಸಮೀಪವೇ ಶಾಲೆಯನ್ನು ಹೊಂದುವುದರಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರಿಗಿಂತ ವಿಶೇಷ ಸವಲತ್ತು ಹೊಂದಿದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಆದುದರಿಂದ ಶಾಲೆಗಳು ಮತ್ತು ಮನೆಗಳ ನಡುವಿನ ಅಂತರ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪುಗಳ ನಡುವೆ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಂಯೋಜನೆ ಇಲ್ಲ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೫.೧೮

ಸಂವಾದಿಗಳ ಮನೆಯಲ್ಲಿರುವ ಸವಲತ್ತುಗಳು

...ಕೆ ವಸ್ತುಗಳು	ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಗುಂಪು	ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಗುಂಪು
... ಇಲ್ಲದಿರುವುದು	೨	೮
..../ರೇಡಿಯೋ/ಪೀಠೋಪಕರಣ	೮೦	೬೧
...ಕ್ರ ವಾಹನ	೩೦	೨೨
...ಬೈಲ್	೯೬	೮೩
...ಜರೇಟರ್/ಗ್ರೈಂಡರ್/ಗ್ಯಾಸ್	೪೨	೧೬
...ಗೆ ಅನಿಲ ಮಾತ್ರ	೨	೫
...ಕ್ರ ವಾಹನ/ಕಾರು	೧೧	೨
...ಯೋ ಮಾತ್ರ	೧೪	೨೦
... ಮಾತ್ರ	೪	೧

...ಣಿ: ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ದಾಖಲಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಮನೆಬಳಕೆ ವಸ್ತುಗಳ ಅನುಭೋಗ ಮತ್ತು ಬಳಕೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಸಂಘಟಿತ ಗುಂಪುಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅಸಂಘಟಿತ ಗುಂಪುಗಳಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ ಅನುಕೂಲಸ್ಥರಾಗಿದ್ದಾರೆ ಎಂಬುದು ಮೇಲಿನ ಕೋಷ್ಟಕದಿಂದ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ. ಆಧುನಿಕ ಕಾಲದ ಸವಲತ್ತುಗಳಾದ ವಾಹನಗಳು, ರೆಫ್ರಿಜರೇಟರ್, ಗ್ರೈಂಡರುಗಳು, ಮತ್ತು ಇತರ ಸುಖಸಾಧನಗಳ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ

ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರು ತಮ್ಮ ಸಹಭಾಗಿಗಳಿಗಿಂತ ಮೇಲುಗೈ ಮತ್ತು ನಿಯಂತ್ರಣವನ್ನು ಸಾಧಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿ ಹೆಚ್ಚು ಭೋಗಸಾಮಾಗ್ರಿಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದೆಂದರೆ ಆತ ಆರ್ಥಿಕವಾಗಿ ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಸಾಧಿಸಿದ್ದಾನೆ ಎಂದು ಅರ್ಥ.

ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯ ಸಂವಾದಿಗಳು ಮನೆಸಾಮಾಗ್ರಿಗಳನ್ನು ಸ್ವಂತಕ್ಕೆ ಹೊಂದುವುದರಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರಿಗಿಂತ ಉತ್ತಮ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿರುವುದರಲ್ಲಿ ಸಂದೇಹವೇ ಇಲ್ಲ. ಇದಕ್ಕೆ ಅವರು ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವ ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟದ ವೇತನ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗ ಭದ್ರತೆ, ಜೊತೆಗೆ ಅವರಿಗೆ ನೀಡಲಾಗುವ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಕಾರಣವಾಗಿವೆ. ಆದರೆ ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನೀಡಲಾಗುವ ಯಾವುದೇ ಆರ್ಥಿಕ ಸೌಕರ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಸವಲತ್ತುಗಳನ್ನು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಸಂವಾದಿಗಳು ಪಡೆಯದಿರುವುದರಿಂದ ಮನೆಬಳಕೆಯ ಬೆಲೆಬಾಳುವ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಖರೀದಿಸುವ ಅವರ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಕೂಡಾ ಮಿತಿಯದ್ದಾಗಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೫.೧೯

ಸಂವಾದಿಗಳು ಆಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ಮಾಡಿದ ವಾರ್ಷಿಕ ಖರ್ಚುವೆಚ್ಚ

ಮಾಡಿದ ಖರ್ಚುವೆಚ್ಚ	ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪು		ಒಟ್ಟು	
	ಸಂಘಟಿತ	ಅಸಂಘಟಿತ	ಸಂಖ್ಯೆ	ಸರಾಸರಿ
೧೫೦೦೦-೨೫೦೦೦	೧೯	೫೦	೬೯	೩೪.೫
೨೫೦೦೦-೪೦೦೦೦	೬೨	೪೮	೧೧೦	೫೫
೪೦೦೦೦-೬೦೦೦೦	೧೨	೨	೧೪	೭
೬೦೦೦೦-೧೦೦೦೦೦	೭	೦	೭	೩.೫
ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೨೦೦	೧೦೦

= 26.512, df=3, $p < 0.01$, Significant

ಆಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ವರ್ಷಕ್ಕೆ ಮಾಡಿದ ಒಟ್ಟು ಖರ್ಚುವೆಚ್ಚಗಳು ಅಧಿಕಗೊಂಡಂತೆಲ್ಲಾ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ಇಳಿಮುಖವಾಗುವುದನ್ನು ಮೇಲಿನ ಕೋಷ್ಟಕದಲ್ಲಿ ನಾವು ಕಾಣುತ್ತೇವೆ. ಪ್ರತಿಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ಕೂಡಾ ಇದೇ ರೀತಿ ಇರುತ್ತದೆ. ಒಟ್ಟು ನೂರು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಸರಿಯಾಗಿ ಅರ್ಧದಷ್ಟು ಮಂದಿ ಆಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ಪ್ರತಿವರ್ಷ ಖರ್ಚು ಮಾಡುವ ಹಣ ರೂ ೧೫,೦೦೦ ದಿಂದ ರೂ ೨೫,೦೦೦. ಆದರೆ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಒಟ್ಟು ನೂರು ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೧೯ ಮಂದಿ ವರ್ಷಕ್ಕೆ ಆಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ಖರ್ಚು ಮಾಡುವ ಹಣ ರೂ ೪೦೦೦೦ ದಿಂದ ೧ ಲಕ್ಷ ರೂಪಾಯಿ.

ವಾರ್ಷಿಕ ಆಹಾರದ ಖರ್ಚು ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಆರ್ಥಿಕ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿರುವ ಅಗಾಧ ವ್ಯತ್ಯಾಸವನ್ನು ಸೂಚಿಸುವ ಸ್ಪಷ್ಟ ಸೂಚ್ಯಂಕಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದಾಗಿದೆ. ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೩೧ರಷ್ಟು ಮಂದಿ ಆಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ರೂ ೨೫,೦೦೦ದಿಂದ ೪೦,೦೦೦ದವರೆಗೆ ಖರ್ಚು ಮಾಡಬಲ್ಲವರಾಗಿದ್ದರೆ, ೩.೫ ಶೇಕಡಾ ಸಂವಾದಿಗಳು ಆಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ರೂ ೪೦,೦೦೦ ದಿಂದ ೧ ಲಕ್ಷದವರೆಗೆ ಖರ್ಚು ಮಾಡಿದ್ದಾರೆ. ಆದರೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ರೂ ೪೦,೦೦೦ ದಿಂದ ರೂ ೬೦,೦೦೦ ದವರೆಗೆ ಖರ್ಚು ಮಾಡಬಲ್ಲ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವಿರುವುದು ಒಂದು ಶೇಕಡಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಮಾತ್ರ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರ ಸೀಮಿತ ವೇತನವು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರ ಹಾಗೆ ಖರ್ಚು ಮಾಡುವುದಕ್ಕೆ ಅವರಿಗೆ ಅವಕಾಶ ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ. ಆದುದರಿಂದ ಬದುಕಿನ ಮೂಲಭೂತ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳಿಗೆ ಖರ್ಚು ಮಾಡುವ ಸಂದರ್ಭವನ್ನು ಅವರು ಬಹಳ ಕಷ್ಟಪಟ್ಟು ನಿಭಾಯಿಸುತ್ತಾರೆ. ಈ ರೀತಿಯಾಗಿ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ಆಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ಮಾಡುವ ಖರ್ಚುವೆಚ್ಚ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪುಗಳ ವಿಧಗಳ ನಡುವೆ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿದ ಮುಖ್ಯ ಸಂಬಂಧವಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೫.೨೦

ಸಂವಾದಿಗಳು ಬಟ್ಟೆಬರೆಗಳಿಗೆ ಮಾಡಿದ ವಾರ್ಷಿಕ ಖರ್ಚುವೆಚ್ಚ

ಮಾಡಿದ ಖರ್ಚುವೆಚ್ಚ	ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪು		ಒಟ್ಟು	
	ಸಂಘಟಿತ	ಅಸಂಘಟಿತ	ಸಂಖ್ಯೆ	ಸರಾಸರಿ
೫೦೦-೧೫೦೦	೨೨	೬೩	೮೫	೪೨.೫
೧೫೦೦-೫೦೦೦	೫೨	೨೭	೭೯	೩೯.೫
೫೦೦೦-೭೦೦೦	೧೧	೫	೧೬	೮
೭೦೦೦-೧೦೦೦೦	೧೨	೫	೧೭	೮.೫
೧೦೦೦೦ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚು	೩	೦	೩	೧.೫
ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೨೦೦	೧೦೦

= 35.818, df=4, p < 0.01, Significant

ಸಂವಾದಿಗಳು ಬಟ್ಟೆಬರೆಗಳಿಗಾಗಿ ವರ್ಷಕ್ಕೆ ಮಾಡಿದ ಖರ್ಚುವೆಚ್ಚ ಹೆಚ್ಚಿದಂತೆಲ್ಲಾ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ಕಡಿಮೆಯಾಗುತ್ತಾ ಹೋಗುವುದನ್ನು ಕಾಣುತ್ತೇವೆ. ಪ್ರತಿಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ಕೂಡಾ ಇದೇ ರೀತಿ ಇರುತ್ತದೆ. ನೂರು ಮಂದಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೯೦ (೪೫%) ಮಂದಿ ಸಂವಾದಿಗಳು ವರ್ಷಕ್ಕೆ ಬಟ್ಟೆಬರೆಗಳಿಗಾಗಿ ಮಾಡುವ ಖರ್ಚು ರೂ ೫೦೦ ರಿಂದ ರೂ ೫,೦೦೦ದ ಒಳಗೆ ಇರುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೨೬ (೧೩%) ಸಂವಾದಿಗಳು ವರ್ಷಕ್ಕೆ ರೂ ೫,೦೦೦ ದಿಂದ ರೂ ೧೦,೦೦೦ ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಖರ್ಚು ಮಾಡುತ್ತಾರೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಅರ್ಧಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಜನರಿಗೆ ಆರ್ಥಿಕ ತೊಂದರೆಗಳ ಕಾರಣವಾಗಿ ಬಹುತೇಕ ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಾಗೆ ಬಟ್ಟೆಬರೆಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಖರ್ಚು ಮಾಡುವುದು ಸಾಧ್ಯವಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ೨೩ (೧೧.೫%) ಮಂದಿ ಪ್ರತಿವರ್ಷ ಬಟ್ಟೆಬರೆಗಳಿಗಾಗಿ ಖರ್ಚು ಮಾಡುವ ಹಣವು ರೂ ೫೦೦೦ ದಿಂದ ರೂ ೧೦,೦೦೦ದವರೆಗೆ ಇರುತ್ತದೆ. ಈ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿರುವ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ಬರೀ ಐದು ಶೇಕಡಾದಷ್ಟು ಮಾತ್ರ. ಬಟ್ಟೆಬರೆಗಳಿಗಾಗಿ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ರೂ ೧೦,೦೦೦ ಖರ್ಚು ಮಾಡುವವರು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಯಾರೂ ಇಲ್ಲ. ಆದರೆ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೧.೫ರಷ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳು ಇದ್ದಾರೆ. ಆದುದರಿಂದ ವರ್ಷಕ್ಕೆ ಬಟ್ಟೆಬರೆಗಳಿಗಾಗಿ ಖರ್ಚು ಮಾಡುವ ಹಣ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪುಗಳ ವಿಧಗಳ ನಡುವೆ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಂಯೋಜನೆ ಇದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೫.೨೧

ಸಂವಾದಿಗಳು ವಸತಿಗಾಗಿ ಮಾಡಿದ ವಾರ್ಷಿಕ ಖರ್ಚುವೆಚ್ಚ

ಮಾಡಿದ ಖರ್ಚು	ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪು		ಒಟ್ಟು	
	ಸಂಘಟಿತ	ಅಸಂಘಟಿತ	ಸಂಖ್ಯೆ	ಸರಾಸರಿ
ಇಲ್ಲ	೮೫	೮೪	೧೬೯	೮೪.೫
೨೦೦೧-೫೦೦೦	೩	೧೧	೧೪	೭
೫೦೦೧-೧೦೦೦೦	೨	೨	೪	೨
೧೦೦೦೧-೨೦೦೦೦	೫	೩	೮	೪
೨೦೦೦೧ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚು	೫	೦	೫	೨.೫
ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೨೦೦	೧೦೦

10.074, df=4, $p < 0.02$, Significant

ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ವಸತಿಗೆ ತಗಲುವ ಖರ್ಚಿನ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಬಹುಪಾಲು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಸ್ವಂತ ಮನೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದರಿಂದ ಅವರಿಗೆ ಈ ಖರ್ಚು ಇಲ್ಲ. ಇನ್ನು ಸ್ವಂತ ವಸತಿ ಇಲ್ಲದವರಿಗೆ ವರ್ಷಕ್ಕೆ ರೂ ೨೦೦೦ ದಿಂದ ಗರಿಷ್ಠ ರೂ ೨೦೦೦೦ ವರೆಗೆ ವಸತಿ ಖರ್ಚು ತಗಲುತ್ತದೆ.

ಮೂಲಭೂತ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಕೂಡಾ ಪೂರೈಸಲು ಕಷ್ಟ ಪಡಬೇಕಾಗಿರುವ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ವಸತಿಗಾಗಿ ಹಣವನ್ನು ಖರ್ಚು ಮಾಡುವುದರ ಬದಲಾಗಿ ತಮ್ಮ ಹಳೆ ಮನೆಗಳನ್ನೇ ದುರಸ್ತಿ ಪಡಿಸಿ ವರ್ಷಗಟ್ಟಳೆ ಅಲ್ಲೇ ವಾಸಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ಶೇಕಡಾ ೫ರಷ್ಟು ಮಂದಿಯಾದರೂ ವರ್ಷಕ್ಕೆ ರೂ ೨೦೦೦೦ ಖರ್ಚು

ಮಾಡುವ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ, ಆದರೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಅಂತಹವರು ಯಾರೂ ಇಲ್ಲ. ಹೀಗೆ ವರ್ಷಕ್ಕೆ ವಸತಿಗಾಗಿ ಮಾಡುವ ಖರ್ಚು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪುಗಳ ವಿಧಗಳ ನಡುವೆ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿದ ಸಂಯೋಜನೆ ಇದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೫.೨೨

ಸಂವಾದಿಗಳು ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕಾಗಿ ಮಾಡಿದ ವಾರ್ಷಿಕ ಖರ್ಚುವೆಚ್ಚ

ಮಾಡಿದ ಖರ್ಚು	ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪು		ಒಟ್ಟು	
	ಸಂಘಟಿತ	ಅಸಂಘಟಿತ	ಸಂಖ್ಯೆ	ಸರಾಸರಿ
ಇಲ್ಲ	೪೫	೫೧	೯೬	೪೮
೧೫೦೧-೩೦೦೦	೧೪	೧೨	೨೬	೧೩
೩೦೦೧-೬೦೦೦	೧೧	೧೫	೨೬	೧೩
೬೦೦೧-೧೦೦೦೦	೧೪	೧೨	೨೬	೧೩
೧೦೦೦೧-೨೫೦೦೦	೧೦	೮	೧೮	೯
೨೫೦೦೧ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚು	೬	೨	೮	೪
ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೨೦೦	೧೦೦

= 3.514, df=5, $p > 0.05$, Not Significant

ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ತಗಲಿದ ಖರ್ಚು ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತಿದ್ದಂತೆ ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ಕಡಿಮೆಯಾಗುತ್ತಾ ಹೋಗುತ್ತದೆ. ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ತಿಳಿದುಬಂದಿರುವ ಅಂಶವೇನೆಂದರೆ, ಸಂವಾದಿಗಳ ಮಕ್ಕಳಲ್ಲಿ ಲಕ್ಷಗಟ್ಟಳೆ ಹಣ ಖರ್ಚು ಮಾಡಿ ಉನ್ನತ ಶಿಕ್ಷಣ ಮುಂದುವರಿಸುವಂತಹವರು ತುಂಬಾ ಕಡಿಮೆ. ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮಕ್ಕಳ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ತಗಲುವ ಖರ್ಚಿನಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ವ್ಯತ್ಯಾಸ ಕಂಡಬರುವುದಿಲ್ಲ ಯಾಕೆಂದರೆ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ಮಾಡುವಂತಹ ಖರ್ಚಿನ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಹೆತ್ತವರ ಮಕ್ಕಳು ಯಾರೆಂಬುದು ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ ಪಡೆಯದೇ, ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ವಿಭಾಗದ ಶಿಕ್ಷಣ ಶುಲ್ಕ ಅಥವಾ ವಿಶೇಷತಜ್ಞತೆಯ ಶುಲ್ಕಗಳು ಮುಖ್ಯವಾಗುತ್ತವೆ.

ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಉನ್ನತ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ಕಳುಹಿಸುವ ಕುರಿತು ಉದ್ಯೋಗದ ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ವಿಚಾರಿಸಲಾಯಿತು. ತಮ್ಮ ಮಕ್ಕಳು ಹೆಸರುವಾಸಿಯಾದ ಶಾಲೆ/ಕಾಲೇಜುಗಳಲ್ಲಿ ಕಲಿಯುವುದನ್ನು ಈ ಸಂವಾದಿಗಳು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ತಗಲುವ ಖರ್ಚಿನ ವಿಚಾರವಾಗಿ ಇವರು ತಲೆಕೆಡಿಸುವುದಿಲ್ಲ ಯಾಕೆಂದರೆ ಅವರಲ್ಲಿ ಬಹಳಷ್ಟು ಮಂದಿ ತಮ್ಮ ಕೆಳಮಟ್ಟದ ಶಿಕ್ಷಣದ ಕಾರಣವಾಗಿಯೇ ಉತ್ತಮ ಉದ್ಯೋಗ ಪಡೆಯುವುದರಲ್ಲಿ ತೊಂದರೆಗಳನ್ನು ಅನುಭವಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಹೀಗಾಗಿ ತಮ್ಮ ಮಕ್ಕಳು ಇದೇ ಅನುಭವವನ್ನು ಪಡೆಯುವುದು ಅವರಿಗೆ ಬೇಡವಾಗಿದೆ. ಇನ್ನು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಾಲದ ಸೌಲಭ್ಯವು ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಉನ್ನತ

ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ಕಳುಹಿಸಲು ಹೆಚ್ಚಿನ ಬೆಂಬಲವಾಗಿದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಮಕ್ಕಳ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕಾಗಿ ಮಾಡುವ ಖರ್ಚುವೆಚ್ಚಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪುಗಳ ವಿಧಗಳ ನಡುವೆ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಂಯೋಜನೆ ಇಲ್ಲ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೫.೨೩

ಸಂವಾದಿಗಳು ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಮಾಡಿದ ವಾರ್ಷಿಕ ಖರ್ಚು

ಮಾಡಿದ ಖರ್ಚು	ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪು		ಒಟ್ಟು	
	ಸಂಘಟಿತ	ಅಸಂಘಟಿತ	ಸಂಖ್ಯೆ	ಸರಾಸರಿ
ಇಲ್ಲ	೮	೪	೧೨	೬
೨೫೦-೧೦೦೦	೧೯	೪೭	೬೬	೩೩
೧೦೦೧-೩೫೦೦	೩೧	೩೩	೬೪	೩೨
೩೫೦೧-೭೦೦೦	೨೮	೧೧	೩೯	೧೯.೫
೭೦೦೧-೧೫೦೦೦	೯	೪	೧೩	೬.೫
೧೫೦೦೧ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚು	೫	೧	೬	೩
ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೨೦೦	೧೦೦

= 25.270, df=5, p < 0.01, Significant

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ, ಅವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತಿದ್ದಂತೆ ಅವರು ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಮಾಡಿದ ಖರ್ಚು ಕಡಿಮೆಯಾಗುತ್ತಾ ಹೋಗುತ್ತದೆ. ಪ್ರತಿಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ಇದೇ ರೀತಿ ಇರುತ್ತದೆ. ಇನ್ನು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗಾಗಿ ವರ್ಷಕ್ಕೆ ರೂ ೧೫,೦೦೦ ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಖರ್ಚು ಮಾಡುವವರು ಇದ್ದಾರೆ. ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿಚಾರಗಳಲ್ಲಿ, ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ಜೀವವನ್ನು ಅಥವಾ ತಮ್ಮ ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯರ ಜೀವವನ್ನು ಉಳಿಸಲು ಹಣ ಖರ್ಚು ಮಾಡಲು ತಯಾರಿದ್ದಾರೆ. ಆದರೆ, ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಸುಮಾರು (೫೮%) ಮಂದಿ ಮತ್ತು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕೆಲವು (೧೭%) ಮಂದಿ ಲಕ್ಷಗಟ್ಟಳೆ ಖರ್ಚು ಬರುವ ವಿಶೇಷ ಚಿಕಿತ್ಸೆ ಪಡೆಯಲು ತಾವು ಮುಂದಾಗುವುದಿಲ್ಲವೆಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಬದುಕುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ನಗರ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ವಾಸಿಸುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಷ್ಟು ಖರ್ಚು ಮಾಡುವುದಿಲ್ಲ ಯಾಕೆಂದರೆ ಪರಿಸರ ಮಾಲಿನ್ಯವು ನಗರ ಜೀವನದ ಅವಿಭಾಜ್ಯ ಅಂಗವಾಗಿರುವುದರಿಂದ ನಗರವಾಸಿಗಳು ಪದೇಪದೇ ಅನಾರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಬಲಿಯಾಗುತ್ತಾರೆ. ಗ್ರಾಮಗಳಲ್ಲಿ ಉತ್ತಮ ಆರೋಗ್ಯವಿರುತ್ತದೆ. ಮತ್ತು ಸಾಮಾನ್ಯ ಕಾಯಿಲೆಗಳಿಗೆ ವೈದ್ಯರನ್ನು ಕಾಣುವ, ಆಸ್ಪತ್ರೆಗೆ ದಾಖಲಾಗುವ ಅಗತ್ಯವಿರದೆ ತಮ್ಮದೇ ಆದ ಕೆಲವು ಚಿಕಿತ್ಸಾ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಅವರು ತಿಳಿದುಕೊಂಡಿರುತ್ತಾರೆ. ಆದುದರಿಂದ ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕಾಗಿ

ವರ್ಷಕ್ಕೆ ಖರ್ಚು ಮಾಡಿದ ಹಣ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪುಗಳ ವಿಧಗಳ ನಡುವೆ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಮಂಜಸವಾದ ಸಂಯೋಜನೆ ಇದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೫.೨೪

ಸಂವಾದಿಗಳು ಮನೆವಸ್ತುಗಳಿಗೆ ಮಾಡಿದ ವಾರ್ಷಿಕ ಖರ್ಚು

ಮಾಡಿದ ಖರ್ಚು	ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪು		ಒಟ್ಟು	
	ಸಂಘಟಿತ	ಅಸಂಘಟಿತ	ಸಂಖ್ಯೆ	ಸರಾಸರಿ
ಇಲ್ಲ	೨	೩೪	೩೬	೧೮
೫೦೧–೧೦೦೦	೪೧	೪೯	೯೦	೪೫
೧೦೦೧–೨೫೦೦	೩೪	೧೩	೪೭	೨೩.೫
೨೫೦೧–೫೦೦೦	೧೧	೩	೧೪	೭
೫೦೦೧–೧೦೦೦೦	೧೧	೧	೧೨	೬
೧೦೦೦೧ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚು	೧	೦	೧	೦.೫
ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೨೦೦	೧೦೦

= 52.438, df=5, $p < 0.01$, Significant

ಮೇಲಿನ ಕೋಷ್ಟಕದಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಮೂರನೆಯ ಎರಡರಷ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳು ಮನೆ ವಸ್ತುಗಳಿಗೆ ಮಾಡಿದ ಖರ್ಚಿನ ವಿವರಗಳು ದೊರೆಯುತ್ತವೆ. ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರಲ್ಲಿ ಬಹುಪಾಲು ಸಂವಾದಿಗಳು ಕನಿಷ್ಟ ರೂ ೫೦೦ ರಿಂದ ಗರಿಷ್ಠ ರೂ ೧೦,೦೦೦ ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಹಣವನ್ನು ಮನೆವಸ್ತುಗಳ ಖರೀದಿಗೆ ಖರ್ಚು ಮಾಡಿದ್ದಾರೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರು ಮನೆವಸ್ತುಗಳ ಖರೀದಿಗೆ ಮಾಡಿದ ವಾರ್ಷಿಕ ಖರ್ಚು ರೂ ೫೦೦ರಿಂದ ರೂ ೫೦೦೦ದ ಒಳಗೆ ಇದೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಅರ್ಧದಷ್ಟು ಮಂದಿಗೆ ಮನೆವಸ್ತುಗಳ ಖರೀದಿಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಹಣ ಖರ್ಚು ಮಾಡಲು ಅವರ ಆರ್ಥಿಕ ಸಂಕಷ್ಟಗಳು ಅವಕಾಶ ನೀಡಿಲ್ಲ. ಮನೆವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಖರೀದಿ ಮಾಡುವುದು ಅವರಿಗೆ ಬೇಡವೆಂದಲ್ಲ, ಆದರೆ ತಮ್ಮ ಮೂಲಭೂತ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಸಲುವಾಗಿ ಖರ್ಚು ಹಿಡಿತ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಅವರು ಅನುಸರಿಸುವುದು ಅನಿವಾರ್ಯವಾಗಿದೆ. ಮನೆವಸ್ತುಗಳಿಗೆ ಮಾಡಿದ ವಾರ್ಷಿಕ ಖರ್ಚು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪುಗಳ ವಿಧಗಳ ನಡುವೆ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಂಯೋಜನೆ ಇದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೫.೨೫

ಸಂವಾದಿಗಳು ವಿಶ್ರಾಂತಿದಿನಗಳಿಗಾಗಿ ಮಾಡಿದ ವಾರ್ಷಿಕ ಖರ್ಚು

ಮಾಡಿದ ಖರ್ಚು	ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪು		ಒಟ್ಟು	
	ಸಂಘಟಿತ	ಅಸಂಘಟಿತ	ಸಂಖ್ಯೆ	ಸರಾಸರಿ
ಇಲ್ಲ	೮೦	೯೭	೧೭೭	೮೮.೫
೫೦೦–೧೫೦೦	೬	೧	೭	೩.೫
೧೫೦೧–೩೦೦೦	೨	೦	೨	೧
೩೦೦೧–೧೦೦೦೦	೪	೦	೪	೨
೧೦೦೦೧– ಹೆಚ್ಚು	೮	೨	೧೦	೫
ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೨೦೦	೧೦೦

= 14.802, df=4, $p < 0.01$, Significant

ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕಾಗಿ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿರುವ ಬಹುಪಾಲು ಸಂವಾದಿಗಳು ಕೆಳಮಧ್ಯಮ ಕುಟುಂಬದವರು ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕವಾಗಿ ಸಮಾಜದ ಬಡವರ್ಗದವರು ಆಗಿರುವುದರಿಂದ ರಜಾದಿನಗಳನ್ನು ಬೇರೆಡೆ ಕಳೆಯುವ ಪ್ರಸಂಗ ಅವರ ಬದುಕಿನಲ್ಲಿ ಇರುವುದು ತುಂಬಾ ಕಡಿಮೆ. ಯಾವಾಗಲೋ ಒಮ್ಮೆ ದೇವಸ್ಥಾನಕ್ಕೋ ಅಥವಾ ಯಾತ್ರಸ್ಥಳಗಳಿಗೋ ಅವರು ಹೋಗಬಹುದು ಅಷ್ಟೇ. ಇದು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೮೦ (೪೦%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೯೭ (೪೮.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಗೋಚರಿಸಿದ ವಿಚಾರವಾಗಿದೆ.

ಕಡಿಮೆ ವೇತನ, ಉಳಿತಾಯದ ಕೊರತೆ ಮತ್ತು ಅಗತ್ಯವಿರುವ ವಸ್ತುಗಳ ಬೆಲೆಗಳ ನಿರಂತರ ಏರಿಕೆ ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಬಹುಪಾಲು ಸಂವಾದಿಗಳು ರಜಾದಿನಗಳನ್ನು ಬೇರೆಡೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಳೆಯದಂತೆ ತಡೆದಿವೆ. ಇನ್ನು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಐದನೇ ಒಂದರಷ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ರಜಾದಿನಗಳಿಗಾಗಿ ಖರ್ಚು ಮಾಡಿದರೂ ಕೂಡಾ ಈ ಮೊತ್ತವು ವರ್ಷಕ್ಕೆ ರೂ ೫೦೦ ರಿಂದ ಗರಿಷ್ಠ ರೂ ೧೦,೦೦೦ ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಇದೆ. ಈ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ರಜಾದಿನಗಳಿಗಾಗಿ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ಖರ್ಚು ಮಾಡಿದ ಹಣ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪುಗಳ ವಿಧಗಳ ನಡುವೆ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಂಯೋಜನೆ ಇದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೫.೨೬

ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ಸಧ್ಯದ ಆರ್ಥಿಕ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಿದ ಕ್ರಮಗಳು

ೋಜಿಸಿದ ಕ್ರಮಗಳು	ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಗುಂಪು	ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಗುಂಪು
ಲ್ಲ	೮	–
ಧಿಕ ವೇತನ ಪಾವತಿ	೫೮	೫೮
ುತ್ತಮ ಸುರಕ್ಷಿತ ಉದ್ಯೋಗ	೩೧	೮೪
ಟ್ಟ ಹವ್ಯಾಸಗಳು ಅಥವಾ ಚಟಗಳು ಲ್ಲದಿರುವುದು	೫೪	೪೨
ರಿಶ್ರಮಪಟ್ಟು ಕೆಲಸ ಮಾಡು	೧೬	೧೦
ಣಮಟ್ಟದ ವೃತ್ತಿಕೇಂದ್ರಿತ ಶಿಕ್ಷಣ	೫೦	೩೬
ತ್ತಮ ಆರೋಗ್ಯ	೫೬	೪೦
ಯಂ ಉದ್ಯೋಗ/ಅರೆಕಾಲಿಕ ಉದ್ಯೋಗ	೧೬	೧೮
ವರ್ಷಕ್ಕಿಂತ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟ ಎಲ್ಲರಿಗೂ ದ್ಯೋಗ ಇರಲೇಬೇಕು	೧೦	೮
ಳಿತಾಯ ಮತ್ತು ಬೆಲೆ ನಿಯಂತ್ರಣ	೨೦	೨೨

ಂದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ದಾಖಲಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ಸಧ್ಯದ ಆರ್ಥಿಕ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಿದ ಒಂಭತ್ತು ವಿಭಿನ್ನ ಕ್ರಮಗಳಲ್ಲಿ, ಅಧಿಕ ವೇತನ ನೀಡುವಿಕೆಯನ್ನು ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಉದ್ಯೋಗದ ಅರ್ಧಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಜನರು ಬೆಂಬಲಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಉತ್ತಮ ಸುರಕ್ಷಿತ ಉದ್ಯೋಗದ ಸಲಹೆಯನ್ನು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಮೂರನೆಯ ನಾಲ್ಕರಷ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳು ನೀಡಿದ್ದಾರೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ಮಾಸಿಕ ವೇತನದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ಎದುರು ನೋಡುತ್ತಿರುವಬಹುದು. ಆದರೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ಮಾಸಿಕ ವೇತನದ ಹೆಚ್ಚಳದ ಕುರಿತು ಪ್ರಬಲ ಬಯಕೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದನ್ನು ತಳ್ಳಿಹಾಕಲಾಗದಾದರೂ ಕೂಡಾ ಅವರು ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗ ಭದ್ರತೆಯ ಕುರಿತು ಆತಂಕದಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ. ಇಲ್ಲಿಯೇ ಇರುವುದು ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವೆ

ಇರುವ ಅಗಾಧ ಅಂತರ. ಕೆಲಸದ ಭದ್ರತೆಗೇನಾದರೂ ಅಪಾಯವಿದ್ದರೆ ಭವಿಷ್ಯದ ವಾಸ್ತವಿಕತೆಯನ್ನು ಎದುರಿಸುವುದು ಬಹಳ ಕಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಈ ತಳಮಳ ಇಲ್ಲದಿರುವುದರಿಂದ, ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳದ ಬೇಡಿಕೆಯ ಹೊರತಾಗಿಯೂ ಅವರು ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗದ ಕುರಿತು ನೆಮ್ಮದಿಯಿಂದ ಇದ್ದಾರೆ.

ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಅರ್ಧಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಮಂದಿ ಕೆಟ್ಟ ಚಟಗಳು ಇಲ್ಲದಿರುವುದು, ಉತ್ತಮ ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿ ಕೇಂದ್ರಿತ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಿದ್ದಾರೆ. ತಮ್ಮ ಸಧ್ಯದ ಆರ್ಥಿಕ ಮಟ್ಟದ ಸುಧಾರಣೆಗೆ ಯಾವುದೇ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಸೂಚಿಸಲು ನಿರಾಕರಿಸಿದವರು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೮ (೪%) ಕಾರ್ಮಿಕರು. ಅವರು ತಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಒದಗಿಸಲಾಗಿರುವುದರ ಕುರಿತು ತೃಪ್ತಿಯಿಂದ ಇದ್ದಾರೆ ಮತ್ತು ಈಗಾಗಲೇ ಇರುವುದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ನಿರೀಕ್ಷೆ ಅವರಿಗೆ ಇಲ್ಲ.

ಸೇವಾಪೂರ್ವ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಪಡೆದುದರಿಂದಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳುವಾಗ ತಮಗೆ ಅದರಿಂದಾದ ಉಪಯುಕ್ತತೆ ಮತ್ತು ಅನುಕೂಲಗಳ ಕುರಿತು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಹೆಮ್ಮೆಯಿಂದ ಇರುವುದು ಅಧ್ಯಯನದಿಂದ ತಿಳಿದುಬಂದಿದೆ. ಆದುದರಿಂದ, ತಮ್ಮ ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ಅರ್ಹತೆಗೆ ಹೊರತಾಗಿಯೂ ತಾವು ಪಡೆದಿರುವ ಸೇವಾಪೂರ್ವ ತರಬೇತಿಯಿಂದ ತಮ್ಮ ನೌಕರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಬೆಂಬಲ ಸಿಕ್ಕಿದೆ ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸುತ್ತಾರೆ. ತರಬೇತಿಯ ವಿವರಗಳು ಉದ್ಯೋಗ ಕುಶಲತೆಗಳು ಮತ್ತು ಉತ್ತಮ ಮಾನವೀಯ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಬೆಳೆಸುವ ಕೌಶಲ್ಯದ ಕುರಿತಾಗಿ ಇರುತ್ತದೆ. ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಭಾಗವಹಿಸಿದ ಸಂವಾದಿಗಳು ಈ ಕೌಶಲ್ಯಗಳು ತಮಗೆ ಅನುಕೂಲಕರವೆಂದು ಕಂಡುಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ.

ಸೇವಾಪೂರ್ವ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಪಡೆದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಅಭಿಪ್ರಾಯದಲ್ಲಿ ನೌಕರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಮತ್ತು ಉತ್ತಮ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಬೆಳೆಸುವ ಕೌಶಲ್ಯಗಳನ್ನು ಎಲ್ಲ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಕಲಿಸಬೇಕಾಗಿದೆ. ಯಾಕೆಂದರೆ ಈ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಗರಿಷ್ಠ ಬಳಕೆಗೆ ಈ ಕೌಶಲ್ಯಗಳು ಅತ್ಯವಶ್ಯವಾಗಿರುತ್ತವೆ.

ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೮೪ (೪೨%) ಸಂವಾದಿಗಳು ನಿಯಮಿತ ತರಬೇತಿ ಅಗತ್ಯವೆಂಬ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದರೆ, ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೫೦ (೨೫%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಈ ಕುರಿತು ಸಮಾನ ರೀತಿಯ ಪರ ಮತ್ತು ವಿರೋಧಿ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಅರ್ಧದಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ನಿಯಮಿತ ತರಬೇತಿ ಅಗತ್ಯವಿಲ್ಲವೆಂಬುದಕ್ಕೆ ನೀಡಿದ ಕಾರಣಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕನ ಬದುಕಿನಲ್ಲಿ ತರಬೇತಿಗೆ ಇರುವ ಉಪಯುಕ್ತತೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಸ್ತುತತೆಯ ಕುರಿತು ಅವರಿಗೆ ಅರಿವಿಲ್ಲದ್ದನ್ನು ಆಧರಿಸಿದೆ. ನಿಯಮಿತ ತರಬೇತಿ ಇಲ್ಲದೇ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸ ಸುಸೂತ್ರವಾಗಿ ನಡೆಯುತ್ತಿರಬೇಕಾದರೆ, ತರಬೇತಿ ಪಡೆಯಬೇಕಾದ ಆವಶ್ಯಕತೆ ಏನೆಂಬುದು ಅವರ ಅಭಿಪ್ರಾಯವಾಗಿದೆ. ಅವರ ಮಾತಿನ ಅರ್ಥವೇನೆಂದರೆ, ತರಬೇತಿಯ ಹೆಸರಿನಲ್ಲಿ ಹಣ ಮತ್ತು ಸಮಯವನ್ನು ಹಾಳುಮಾಡುವುದಕ್ಕಿಂತ ಮಾಡುವ ಕೆಲಸಕ್ಕೇ ಅದನ್ನು ಬಳಸಿ ಹಣ ಸಂಪಾದಿಸಬಹುದಲ್ಲ, ಇನ್ನು ಆಡಳಿತಮಂಡಳಿಯವರು ತರಬೇತಿಗೆಂದು ಅನಾವಶ್ಯಕ ಖರ್ಚು

ಮಾಡುವುದಕ್ಕಿಂತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಷ್ಟದ ಕೆಲಸಕ್ಕಾಗಿ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕ್ರಮದ ಹೆಸರಿನಲ್ಲಿ ಆ ಹಣವನ್ನು ಅವರಿಗೇ ನೀಡಬಹುದು. ನಿಯಮಿತ ತರಬೇತಿಯ ಕುರಿತು ಅವರು ಯೋಚಿಸುವ ರೀತಿಯು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಅರಿವಿಲ್ಲದಿರುವರಿಂದ ಪ್ರೇರಿತವಾಗಿದೆ.

ಯಾವುದೇ ವಿಧದ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಪಡೆಯದಿದ್ದರೂ, ಒಂದು ವೇಳೆ ನಮಗೆ ತರಬೇತಿ ದೊರೆತಿದ್ದರೆ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸವನ್ನು ಇನ್ನೂ ಉತ್ತಮ ರೀತಿಯಿಂದ ನಡೆಸಬಹುದಿತ್ತು ಮತ್ತು ಸಧ್ಯ ತಾವು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಹೊಸ ಕೌಶಲ್ಯಗಳನ್ನು ಕಲಿಯುವ ಅವಕಾಶ ನಮಗೆ ದೊರೆಯುತ್ತಿತ್ತು ಎಂಬ ಅಭಿಪ್ರಾಯವನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದವರು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೫೦ (೨೫%) ಸಂವಾದಿಗಳು. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಹಿಂದಿನ ಪೀಳಿಗೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕೆಲವು ಕಾರ್ಮಿಕರು ನಿಯಮಿತ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಅನಗತ್ಯ ಮತ್ತು ಲಾಭಕರವಲ್ಲವೆಂದು ಕಂಡುಕೊಂಡಿದ್ದರೆ, ಯುವಪೀಳಿಗೆಯವರಿಗೆ ತಮ್ಮ ನೌಕರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಹೊಸ ಮತ್ತು ಇತ್ತೀಚಿಗಿನ ತಿಳಿವಳಿಕೆ ಹಾಗೂ ಕೌಶಲ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಆದ್ಯತನ ಮತ್ತು ಸರಿಯಾದ ಜ್ಞಾನವನ್ನು ಹೊಂದಿರಲು ನಿಯಮಿತ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಅವರು ಬಯಸುತ್ತಾರೆ.

ನಿಯಮಿತ ತರಬೇತಿಯ ಅಗತ್ಯವನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸುವ ಸಂವಾದಿಗಳು ಕನಿಷ್ಟಪಕ್ಷ ವರ್ಷಕ್ಕೆ ಒಮ್ಮೆಯಾದರೂ ಅದನ್ನು ನೀಡಬೇಕೆಂದು ಬಯಸಿದರೆ, ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಆರನೆಯ ಒಂದರಷ್ಟು ಮಂದಿಗೆ ಆರುತಿಂಗಳಿಗೊಮ್ಮೆ ತರಬೇತಿ ಬೇಕೆನಿಸಿದೆ. ಇನ್ನು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೬ (೩%) ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನೊಳಗೊಂಡ ಸಣ್ಣಗುಂಪಿಗೆ ಎರಡು ಅಥವಾ ಮೂರು ವರ್ಷಗಳಿಗೊಮ್ಮೆ ನಿಯಮಿತ ತರಬೇತಿ ಬೇಕೆನಿಸಿದೆ.

ಅಧ್ಯಯನದಿಂದ ತಿಳಿದುಬಂದಿರುವ ವಿಚಾರವೇನೆಂದರೆ, ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಉಪಯುಕ್ತವೆಂದು ಮತ್ತು ಅನುಕೂಲಕರವೆಂದು ಕಂಡುಕೊಂಡ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಯಾವಾಗಲೂ ಭವಿಷ್ಯದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚುಹೆಚ್ಚು ತರಬೇತಿಯ ನಿರೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಕಾದುಕೊಂಡಿರುತ್ತಾರೆ. ಆದರೆ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ನೀರಸ ಮತ್ತು ನಿರುಪಯುಕ್ತವೆಂದು ಕಂಡುಕೊಂಡವರು ಆಡಳಿತದವರ ಶಿಸ್ತುಕ್ರಮಗಳಿಂದ ತಪ್ಪಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಸಲುವಾಗಿ ತರಬೇತಿಯಲ್ಲಿ ಹಾಜರಾಗಲು ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ತರಬೇತಿಯ ಕುರಿತು ಓರ್ವ ವ್ಯಕ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಗುಣಾತ್ಮಕ ಮನೋಭಾವ, ಜೊತೆಗೆ ಹೊಸತನ್ನು ಕಲಿಯಬೇಕೆಂಬ ಬಯಕೆ ಇವುಗಳು ತರಬೇತಿ ಪಡೆಯಬೇಕೆಂದುಕೊಳ್ಳುವ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿಯಲ್ಲಿ ಹಾಜರಾಗಬೇಕೆಂದುಕೊಳ್ಳುವುದರ ಮೇಲೆ ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರಭಾವ ಬೀರುತ್ತವೆ.

ನಿಯಮಿತ ತರಬೇತಿಯ ಅವಧಿಯು ಅರ್ಧದಿನ ಅಥವಾ ಒಂದು ದಿನವಿರಬೇಕೆಂದು ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಐದನೇ ಎರಡರಷ್ಟು ಮಂದಿ ಸೂಚಿಸಿದರೆ, ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಐದನೆಯ ಒಂದರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಒಂದು ದಿನದಿಂದ ಐದು ದಿನಗಳವರೆಗೆ ತರಬೇತಿ ಇರಬೇಕೆಂದು ಬಯಸುತ್ತಾರೆ. ಆರನೆಯ ಒಂದರಷ್ಟು ಮಂದಿಗೆ ಮೂರು ದಿನಗಳಿಂದ ಒಂದು ವಾರದವರೆಗೆ ತರಬೇತಿ ಇರಬೇಕೆಂಬ ಭಾವನೆಯಿದ್ದರೆ, ಐದು ಮಂದಿ ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನೊಳಗೊಂಡ ಸಣ್ಣಗುಂಪು ಒಂದು ವಾರಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಅಥವಾ ಹದಿನೈದು ದಿನಗಳವರೆಗೆ ತರಬೇತಿ ಇದ್ದರೆ ಅವರು ಅದನ್ನು ಮನಸ್ಸಿಗೆ ಹಚ್ಚಿಕೊಳ್ಳುವುದಿಲ್ಲ. ಇದುವರೆಗೆ

ತರಬೇತಿಯು ಉದ್ಯೋಗಿಯ ಮೇಲೆ ಯಾವ ರೀತಿಯ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರಿದೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ತರಬೇತಿಗಳ ಅವಧಿಗಳ ಕುರಿತು ಅವರು ನೀಡಿರುವ ಸೂಚನೆಯ ಮೇಲೆ ಅದು ಮತ್ತೊಮ್ಮೆ ಪ್ರತಿಫಲಿಸಿದೆ. ತರಬೇತಿಯ ಕುರಿತು ಋಣಾತ್ಮಕ ಮನೋಭಾವನೆ ಹೊಂದಿದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಅದು ಆದಷ್ಟು ಬೇಗ ಮುಗಿಯುವಂತಹ ಅಲ್ಪಾವಧಿಯದ್ದಾಗಿರಬೇಕೆಂಬ ಭಾವನೆ ಇದ್ದರೆ, ತರಬೇತಿಯು ನಿಜವಾಗಿ ಮೌಲ್ಯಯುತವೆಂದು ತಿಳಿದುಕೊಂಡ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಅದು ದೀರ್ಘಾವಧಿಯಾಗಿ ಇರಬೇಕೆಂದು ಬಯಸುತ್ತಾರೆ.

ತಮ್ಮ ರೂಢಿಗತ ಕೆಲಸದಿಂದ ಅಥವಾ ನಿಯಮಿತ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಯಿಂದ ತಪ್ಪಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಸಲುವಾಗಿ ನಿಯಮಿತ ತರಬೇತಿಯ ಅಗತ್ಯದ ಕುರಿತು ಹೆಚ್ಚು ಗಂಭೀರವಾಗಿರದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಅಥವಾ ನಿಯಮಿತ ತರಬೇತಿಯ ಕುರಿತು ಆಸಕ್ತಿ ಇಲ್ಲದವರು ಕೂಡಾ ತರಬೇತಿಯಲ್ಲಿ ಹಾಜರಾಗಲು ಬಯಸುತ್ತಾರೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಅಧ್ಯಯನದಿಂದ ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ತರಬೇತಿಯಲ್ಲಿ ಕಳೆಯುವ ಸಮಯವು ಅವರಿಗೆ ನಿಯಮಿತ ಕೆಲಸದಿಂದ ಬಿಡುಗಡೆ ಹೊಂದಿ ವಿಶ್ರಾಂತಿ ಪಡೆಯಲು, ವಿರಾಮವಾಗಿ ಇರಲು ಅವಕಾಶವಾಗಿದೆ. ತರಬೇತಿಯ ಕುರಿತಾದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಈ ರೀತಿಯ ಮನೋಭಾವವು ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯಿಂದ ಅವರಿಗೆ ಉಪಯುಕ್ತವಾಗಲಾರದು ಮತ್ತು ಇದು ಅವರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಯಾವ ಉಪಯೋಗವೂ ಇಲ್ಲದ ಹೆಚ್ಚಿನ ಹೊರೆಯಾಗಬಲ್ಲದು.

ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಒಟ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಅರ್ಧದಷ್ಟು ಮಂದಿಗೆ ತರಬೇತಿಯು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಗರಿಷ್ಠ ಬಳಕೆಗೆ ಅವಕಾಶ ಒದಗಿದೆ ಎಂಬ ನಂಬಿಕೆ ಇದೆ. ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿ ಸುಧಾರಣೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿ ಉತ್ತಮ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಅದನ್ನು ನಡೆಸಿಕೊಂಡು ಬರಲು, ಇತ್ತೀಚಿಗಿನ ತಿಳಿವಳಿಕೆ ಮತ್ತು ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು, ಆಡಳಿತ–ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವೆ ಆರೋಗ್ಯಪೂರ್ಣ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಬೆಸೆಯಲು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ಸೌಹಾರ್ದಯುತ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಹೊಂದಿರಲು ನಿಯಮಿತ ತರಬೇತಿ ನೆರವಾಗಿದೆ ಎಂದು ಇವರು ತಿಳಿದುಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಆದರೆ ಈ ನಂಬಿಕೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೮೮ (೪೪%) ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಇಲ್ಲ. ಬಹುಪಾಲು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನಿಯಮಿತ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಅವಕಾಶಗಳು ಇಲ್ಲ, ಜೊತೆಗೆ ಅವರಾಗಿ ಸ್ವಂತ ಆಸಕ್ತಿಯಿಂದ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಪಡೆಯುವುದೂ ಇಲ್ಲ. ಹೀಗಾಗಿ ತರಬೇತಿ ತರಗತಿಗಳಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಿ ಇದರ ಉಪಯುಕ್ತತೆಯನ್ನು ಪಡೆಯುವುದು ಅವರಿಗೆ ಸಾಧ್ಯವಾಗಿಲ್ಲ.

ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕ್ರಮಗಳ ಕುರಿತು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ನಿಜವಾಗಿಯೂ ಅದೃಷ್ಟಶಾಲಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ. ತಮ್ಮ ಸಹಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರಮಾಣದ ಅನೇಕ ರೀತಿಯ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚು ಉಪಯುಕ್ತವೆನಿಸುವ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕ್ರಮಗಳಿಗೆ ಅವರು ಭಾಜನರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಸವಲತ್ತುಗಳೆಂದರೆ ರಜೆ ಮತ್ತು ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು, ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ನೆರವು, ಕ್ಷೇಮನಿಧಿ, ಉಪದಾನ (ಗ್ರಾಚ್ಯೂಟಿ) ಇತ್ಯಾದಿ. ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪ ಮತ್ತು ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳಲ್ಲಿ

ಸಾಮ್ಯವಿದ್ದರೂ ಕೂಡಾ, ಅವರು ಬೇರೆ ಬೇರೆ ವಲಯಕ್ಕೆ (ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ) ಸೇರಿದ ಕಾರಣವಾಗಿ ಈ ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಒದಗಿಸಲಾದ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಅಪಾರ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳು ಇವೆ.

ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನೀಡಿದರೆ ತಮ್ಮ ಉದ್ಯಮವನ್ನೇ ಮುಚ್ಚಿ ಬಿಡುವ ಪ್ರಸಂಗ ಬರಬಹುದೆಂದು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ತಿಳಿಸುತ್ತಾರೆ. ಅವರ ಮಾತಿನ ಅರ್ಥವೇನೆಂದರೆ, ಅವರು ನಡೆಸುತ್ತಿರುವ ಉದ್ಯಮವು ಸಣ್ಣಗಾತ್ರದ್ದಾಗಿದ್ದು, ಹೆಚ್ಚಿನ ಲಾಭವಿಲ್ಲದ ವ್ಯವಹಾರವನ್ನು ಅದು ಹೊಂದಿದೆ. ಜೊತೆಗೆ ಅವರಲ್ಲಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅಸಂಘಟಿತರಾಗಿದ್ದು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಗರಿಷ್ಠ ಬಳಕೆಗೆ ಆವಶ್ಯಕವಾಗಿರುವ ದಕ್ಷತೆಯನ್ನಾಗಲೀ ಅಥವಾ ಕೌಶಲ್ಯವನ್ನಾಗಲೀ ಅವರು ಹೊಂದಿರುವುದಿಲ್ಲ. ನಮ್ಮದೇ ರೀತಿಯ ಕೆಲಸವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಮಾನ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರಮಾಣದ ಕಾಲಾವಧಿಯಲ್ಲಿ, ಹೆಚ್ಚು ಪರಿಶ್ರಮದಿಂದ ಮತ್ತು ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ದಕ್ಷತೆಯಿಂದ ನಾವು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದೇವೆ, ಆದರೂ ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನೀಡಲಾಗುವ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ನಮಗೆ ನಿರಾಕರಿಸಲಾಗಿದೆ ಎಂದು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ತಿಳಿಸುತ್ತಾರೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಂಸ್ಥೆ ಅಥವಾ ಅವರ ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪ ಹೇಗೇ ಇರಲಿ, ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳು ಅಥವಾ ಬೇರೆ ವಿಚಾರಗಳು, ಅವು ಏನೇ ಇದ್ದರೂ, ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಂಘಟನೆಗೊಳ್ಳದೇ ಇದ್ದರೆ ಅವರ ಸಧ್ಯದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಇದೇ ರೀತಿ ಮುಂದುವರಿಯುತ್ತದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಅಧ್ಯಯನ ಕಂಡುಕೊಂಡಿದೆ.

ಲಭ್ಯವಿರುವ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳಿಂದಾಗಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೯೦ (೪೫%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೭೫ (೩೭.೫%) ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಸ್ಥೈರ್ಯ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಪ್ರವೃತ್ತಿ ಹೆಚ್ಚಾಗಿರುವದನ್ನು ಅನುಭವಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಆದರೆ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ನಾಲ್ಕನೇ ಒಂದರಷ್ಟು ಮಂದಿ ಮತ್ತು ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಹತ್ತನೇ ಒಂದರಷ್ಟು ಮಂದಿ ಇದಕ್ಕೆ ಸಹಮತ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿಲ್ಲ. ಸಾಕಷ್ಟು ಪ್ರಮಾಣದ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸ್ಥೈರ್ಯ ಮತ್ತು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಕುರಿತು ಅತ್ಯಂತ ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರಮಾಣದ ಸಂತೃಪ್ತಿ ಹೊಂದಿರುವುದು ಸಹಜವೇ ಆಗಿದೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕರ ನೈಜ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ತಮ್ಮ ದಿನನಿತ್ಯದ ವ್ಯವಹಾರಗಳಲ್ಲಿ ಅಧಿಕ ಸುಧಾರಣೆ ಹೊಂದಿರುವುದನ್ನು ಅಧ್ಯಯನ ಕಂಡುಕೊಂಡಿದೆ. ಇದು ಅವರ ಉದ್ಯಮದ ಪ್ರಗತಿ ಮತ್ತು ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ದೇಣಿಗೆಯನ್ನು ನೀಡಿದೆ. ಇನ್ನೊಂದು ದಿಕ್ಕಿನಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಿಕೊಳ್ಳದ ಮತ್ತು ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲಾಗದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅರ್ಧ ಮನಸ್ಸಿನಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಾ, ತಮ್ಮ ಸಮಯವನ್ನು

ಯಾವಾಗಲೂ ಗೊಣಗಾಟ ಮತ್ತು ದೂರುಗಳಲ್ಲಿ ಕಳೆಯುತ್ತಿರುತ್ತಾರೆ. ಇದರಿಂದಾಗಿ ಅವರಲ್ಲಿ ತೃಪ್ತಿಯಾಗಲೀ, ಅವರ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಸುಧಾರಣೆಯಾಗಲೀ ಕಂಡುಬರುವುದಿಲ್ಲ. ಅವರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಉದ್ದೇಶವೂ ಈಡೇರುವುದಿಲ್ಲ.

ಲಭ್ಯವಿರುವ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸ್ಥೈರ್ಯ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯ ಪ್ರವೃತ್ತಿ ಹೆಚ್ಚಾಗುವ ಲಾಭದಾಯಕ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ಅವರು ತೋರಿಸುವ ಕಾಲನಿಷ್ಠೆ, ಪ್ರಾಮಾಣಿಕತೆ ಮತ್ತು ತನ್ನಿಂದಾದಷ್ಟು ಉತ್ತಮ ರೀತಿಯಿಂದ ಕೆಲಸ ನಡೆಸತಕ್ಕಂತಹ ಮನೋಭಾವದಲ್ಲಿ ಗುರುತಿಸಬಹುದೆಂಬ ವಿಚಾರವನ್ನು ಸಂಘಟಿತ ವಲಾಯದ ಗರಿಷ್ಠ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರು ೯೦ (೪೫%) ಮಂದಿ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೭೫ (೩೭.೫%) ಕಾರ್ಮಿಕರು ಬೆಂಬಲಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಉದ್ಯೋಗ ವಲಯಗಳು ಯಾವುದೇ ಇರಲಿ, ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಉನ್ನತ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆ ಮತ್ತು ತಮ್ಮ ದೈನಂದಿಕ ಕೆಲಸದ ಕುರಿತು ಪ್ರಾಮಾಣಿಕ ಬದ್ಧತೆಯನ್ನು ಸಾಧಿಸುವುದಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲ, ಅವರು ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಉದ್ಯಮಗಳ ಗುರಿಗಳು ದಕ್ಷ ರೀತಿಯಿಂದ ಪೂರೈಕೆಗೊಳ್ಳಲು ಇವು ಗುಣಾತ್ಮಕವಾದ ದೂರಗಾಮಿ ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತವೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಅಧ್ಯಯನ ಸಾಬೀತು ಪಡಿಸಿದೆ.

ಸಧ್ಯ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಸೌಕರ್ಯಗಳು ತಮ್ಮ ಸ್ಥೈರ್ಯ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಪ್ರವೃತ್ತಿಗೆ ಕೊಡುಗೆ ನೀಡಿಲ್ಲವೆಂದು ಹೇಳುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮಗೆ ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಲಾಭದಾಯಕ ಸೌಕರ್ಯವನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿಲ್ಲ ಅಥವಾ ತಮಗೆ ನೀಡಲಾದ ಸೌಕರ್ಯ ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ತಮಗೆ ಸಹಾಯಕವಾಗಿಲ್ಲವೆಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಬಹಳಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅವರು ದಿನನಿತ್ಯ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಊಟದ ಕೋಣೆ, ಸ್ನಾನದ ಸೌಕರ್ಯ, ಉಚಿತ ಊಟ ಮತ್ತು ಕಾಫಿ ಸೌಕರ್ಯವನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿದ್ದರೂ ಇವುಗಳಿಂದ ಅವರ ಆರ್ಥಿಕ ಮಟ್ಟ ಸುಧಾರಿಸುವುದಾಗಲೀ ಅಥವಾ ಅವರ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಉತ್ತಮಗೊಳ್ಳುವುದಾಗಲೀ ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲವೆಂಬುದು ವಾಸ್ತವ ಸಂಗತಿಯಾಗಿದೆ. ಆದುದರಿಂದ ತಮಗೆ ಯಾವುದೇ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿಲ್ಲವೆಂದು ಅವರು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವುದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿದೆ.

ಲಭ್ಯವಿರುವ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ದಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳಿಂದ ತಮ್ಮ ಸಧ್ಯದ ಆರ್ಥಿಕ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಸುಧಾರಣೆ ಆಗಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ನಿರಕಾರಿಸಿದವರು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಐದನೆಯ ಒಂದರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಐದನೆಯ ಎರಡರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು. ಊಟದ ಕೋಣೆ, ಪ್ರಥಮ ಚಿಕಿತ್ಸೆ, ಕ್ಯಾಂಟೀನ್ ಮತ್ತು ಸ್ನಾನದ ಸೌಕರ್ಯವನ್ನಷ್ಟೇ ಒದಗಿಸುವುದರಿಂದ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಆರ್ಥಿಕ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಉನ್ನತೀಕರಿಸಲು ನೆರವಾಗಿಲ್ಲ, ಯಾಕೆಂದರೆ ಈ ಸೌಕರ್ಯಗಳು ಅವರ ಮಾಸಿಕ ವೇತನಕ್ಕೆ ಸೇರುವುದಿಲ್ಲವೆಂಬುದನ್ನು ಅಧ್ಯಯನ ತೋರಿಸಿಕೊಟ್ಟಿದೆ. ತಮ್ಮ ಆರ್ಥಿಕ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಸುಧಾರಣೆ ಆಗಿರುವುದನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಿದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಇದು ತಮ್ಮ ದೈನಂದಿನ ಆಹಾರ ಮತ್ತು ಉಪಾಹಾರಗಳಿಗೆ ಖರ್ಚು ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ನೆರವಾಗಿದೆ ಎಂದು

ತಿಳಿದಿದ್ದಾರೆ. ರಿಯಾಯಿತಿ ದರದಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಉಚಿತ ಆಹಾರ ಮತ್ತು ಉಪಾಹಾರವನ್ನು ಒದಗಿಸದೇ ಹೋಗಿದ್ದರೆ ಇದಕ್ಕಾಗಿ ಅವರು ಹೆಚ್ಚು ಖರ್ಚು ಮಾಡಬೇಕಾಗಿ ಬರುತ್ತಿತ್ತು.

೫.೧೨ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆ

ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯು ಮೂಲತಃ ಸಾಮಾಜಿಕ ರಕ್ಷಣೆ ಅಥವಾ ಸಾಮಾಜಿಕವಾಗಿ ಗುರುತಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳ ವಿರುದ್ಧ ರಕ್ಷಣೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸತಕ್ಕಂತಹ ಸಾಮಾಜಿಕ ವಿಮಾ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮವಾಗಿದೆ. ಹೀಗೆ ಗುರುತಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಸಾಮಾಜಿಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳೆಂದರೆ ಬಡತನ, ವೃದ್ಧಾಪ್ಯ, ಅಂಗವಿಕಲತೆ, ನಿರುದ್ಯೋಗ, ಇತ್ಯಾದಿ. ಸಾಮಾಜಿಕ ವಿಮೆಯಲ್ಲಿ ವಿಮಾ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗೆ ನೀಡಿದ ದೇಣಿಗೆಯಿಂದ ಗುರುತಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಮೂಲಕ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಅನುಕೂಲತೆಗಳನ್ನು ಅಥವಾ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುವರು. ಈ ಸೇವೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದ ಅವಕಾಶ, ಅಂಗವಿಕಲತೆಯ ವಿಮೆ, ಉತ್ತರಾಧಿಕಾರಿಯ ಫಾಯಿದೆಗಳು ಮತ್ತು ನಿರುದ್ಯೋಗ ವಿಮೆ ಇರುತ್ತವೆ. ವರಮಾನ ನಿರ್ವಹಣೆಯನ್ನು ಅಂದರೆ ಉದ್ಯೋಗದ ತಡೆಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ನಗದು ಹಂಚುವಿಕೆಯನ್ನು ಕೂಡಾ ಇದು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ನಿವೃತ್ತಿ, ಅಂಗವಿಕಲತೆ ಮತ್ತು ನಿರುದ್ಯೋಗ ಸೇರುತ್ತದೆ. ಅಪರೂಪಕ್ಕೆ ಈ ಪದವನ್ನು ಮೂಲಭೂತ ಭದ್ರತೆಗೆ ಕೂಡಾ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ಕೆಲಮಟ್ಟಿಗೆ ಮೂಲಭೂತ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳಾದ ಆಹಾರ, ಬಟ್ಟೆ, ವಸತಿ, ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ವೈದ್ಯಕೀಯ ಕಾಳಜಿ ಹೊಂದುವುದರ ಅರ್ಥವನ್ನು ಕೂಡಾ ಇದು ಪಡೆದಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೫.೨೭

ಸಂವಾದಿಗಳಿಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮಗಳ ಒದಗಿಸುವಿಕೆ

ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಿರುವುದು	ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪು		ಒಟ್ಟು	
	ಸಂಘಟಿತ	ಅಸಂಘಟಿತ	ಸಂಖ್ಯೆ	ಸರಾಸರಿ
ಇಲ್ಲ	೨೩	೧೦೦	೧೨೩	೬೧.೫
ಸಾಮಾನ್ಯ ಕ್ಷೇಮನಿಧಿ ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ	೨	೦	೨	೧
ಉಪದಾನ ಮತ್ತು ಕ್ಷೇಮನಿಧಿ	೩೧	೦	೩೧	೧೫.೫
ಇ.ಎಸ್.ಐ ಮತ್ತು ಕ್ಷೇಮನಿಧಿ	೧೯	೦	೧೯	೯.೫
ಇ.ಎಸ್.ಐ., ಕ್ಷೇಮನಿಧಿ ಮತ್ತು ಉಪದಾನ	೬	೦	೬	೩
ಸಾಮಾನ್ಯ ಕ್ಷೇಮನಿಧಿ, ಉಪದಾನ, ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿ	೧೭	೦	೧೭	೮.೫
ಉಪದಾನ ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿ	೨	೦	೨	೧
ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೨೦೦	೧೦೦

$X^2 = 125.202$, df=6, $p < 0.01$, Significant

ಹಲವು ವರ್ಷಗಳ ಕಾಲ ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದರೂ ಕೂಡಾ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಒಬ್ಬ ಕಾರ್ಮಿಕನಿಗೆ ಕೂಡಾ ಯಾವುದೇ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮವನ್ನು ಒದಗಿಸದಿರುವುದು ನಿಜವಾಗಿಯೂ ಆಘಾತಕಾರಿ ಸಂಗತಿಯಾಗಿದೆ. ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ನಾಲ್ಕನೇ ಮೂರರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಒಂದಲ್ಲ ಒಂದು ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮವನ್ನು ಪಡೆದಿದ್ದಾರೆ; ಅದು ಕ್ಷೇಮನಿಧಿಯಾಗಿರಬಹುದು ಅಥವಾ ಉಪದಾನ ಮತ್ತು ಇ.ಎಸ್.ಐ ಸೌಕರ್ಯವನ್ನು ಜೊತೆಯಾಗಿ ಅಥವಾ ಕ್ಷೇಮನಿಧಿ ಮತ್ತು ಉಪಧನವನ್ನು ಜೊತೆಯಾಗಿ ಅಥವಾ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಮತ್ತು ಸಾಮಾನ್ಯ ಕ್ಷೇಮನಿಧಿ, ಇತ್ಯಾದಿ. ಒಂದೆಡೆ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೇಲೆ ನಡೆಯುವಂತಹ ಒಟ್ಟು ಅನ್ಯಾಯವನ್ನು ಮತ್ತು ಇನ್ನೊಂದೆಡೆ ಉದ್ಯೋಗವಲಯವನ್ನಷ್ಟೇ ಆಧರಿಸಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ನಡುವೆ ಇರತಕ್ಕಂತಹ ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟದ ತಾರತಮ್ಯವನ್ನು ಇದು ತೋರಿಸುತ್ತದೆ. ಹೀಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪುಗಳ ವಿಧಗಳ ನಡುವೆ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳಿಗೆ ಸಮಂಜಸವೆನಿಸುವ ಸಂಯೋಜನೆ ಇದೆ.

ಒಂದು ಅಥವಾ ಒಂದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮಗಳ ಒದಗಿಸುವಿಕೆಯ ಮೂಲಕ ತಮ್ಮ ಭವಿಷ್ಯವನ್ನು ಭದ್ರವಾಗಿಸಲಾಗಿದೆ ಎಂಬ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ ಎಂಬುದಾಗಿ ಅಧ್ಯಯನ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದೆ. ಉದ್ಯೋಗಿ ಕ್ಷೇಮನಿಧಿಯ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನಷ್ಟೇ ಹೊಂದಿರುವ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಕ್ಷೇಮನಿಧಿಯ ಖಾತೆಯಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿ ಠೇವಣಿಯಾಗಿ ಇಡುವ ಸಣ್ಣಮೊತ್ತದ ಹಣವು (ಮೂಲ ವೇತನದ ೧೨%) ನಿವೃತ್ತಿ ಹೊಂದಿದಾಗ ಒಟ್ಟು ಮೊತ್ತದ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಕೈಗೆ ಬಂದರೂ ಕೂಡಾ ಭದ್ರ ಭವಿಷ್ಯಕ್ಕೆ ಇದು ಎಷ್ಟು ಮಾತ್ರಕ್ಕೂ ಸಾಕಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಹೆಚ್ಚುವರಿ ನಿವೃತ್ತಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಇರಲೇ ಬೇಕಾಗುತ್ತವೆ.

ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮಗಳ ಒದಗಿಸುವಿಕೆಯ ಮೂಲಕ ಆರ್ಥಿಕವಾಗಿ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕವಾಗಿ ಭದ್ರತೆಯ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರಲು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಸೂಚಿಸಿದ ಕಾರಣಗಳೆಂದರೆ ಬದುಕಿನ ಮೂಲಭೂತ ಜೀವನಾಧಾರಗಳ ಪೂರೈಕೆ, ಅಪಾಯ ಮುಕ್ತ ಬದುಕು ಮತ್ತು ಬದುಕಿನ ಅನಿರೀಕ್ಷಿತ ನಿಜಸ್ಥಿತಿಗಳನ್ನು ತಿಳಿಯುವುದು. ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಜೀವನಾವಶ್ಯಕ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಬದುಕಿನ ಅನಿರೀಕ್ಷಿತ ಆಗುಹೋಗುಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಿದರೆ, ಭವಿಷ್ಯವನ್ನು ಭದ್ರವೆಂದು ತಿಳಿಯಬಹುದಾಗಿದೆ. ಕೈಗೆ ಸಿಗುವ ಹಣಮಾತ್ರದಿಂದ ಬದುಕಿಗೆ ಭದ್ರತೆ ಒದಗದೇ ಹೋಗಬಹುದು. ತಾನು ಸ್ವಂತಕ್ಕಾಗಿ ಕೂಡಿಟ್ಟ ಅಥವಾ ತನ್ನ ಸುಪರ್ದಿಯಲ್ಲಿರುವ ಹಣದಿಂದ ಸುಖವನ್ನು ಅನುಭವಿಸುವ ಸಾಮರ್ಥವಿದ್ದರೆ ಮಾತ್ರ ಅದು ಸಾಧ್ಯ. ಈ ದಿಕ್ಕಿನಲ್ಲಿ ಭವಿಷ್ಯದ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಸಭ್ಯ ಮತ್ತು ಘನತೆಯ ಮಾನವ ಬದುಕಿಗೆ ಆರ್ಥಿಕ ಬೆಂಬಲವನ್ನು ನೀಡುವಂತಹದ್ದಾಗಿ ಎಂದು ಅರ್ಥ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಲಭ್ಯವಿದ್ದರೂ ಕೂಡಾ ಅದು ಸಾಮಾಜಿಕವಾಗಿ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕವಾಗಿ ತಮ್ಮ ಭವಿಷ್ಯವನ್ನು ಭದ್ರಗೊಳಿಸುವಲ್ಲಿ ಸಾಕಾಗುವಷ್ಟಿಲ್ಲವೆಂದು ಸಂಘಟಿತ

ವಲಯದ ಇಬ್ಬರು ಸಂವಾದಿಗಳು ಭಾವಿಸಿದ್ದಾರೆ. ತಮ್ಮ ಕ್ಷೇಮಚಿಂತನೆಗಾಗಿ ಸಂಗ್ರಹವಾದ ಹಣದ ಒಟ್ಟು ಮೊತ್ತವು ಮೂಲಭೂತ ಜೀವನಾಧಾರಗಳಿಗೆ ಅಥವಾ ಭವಿಷ್ಯದ ಬದುಕಿನ ಅನಿರೀಕ್ಷಿತ ಸಂದರ್ಭಗಳಿಗೆ ಒದಗುವಷ್ಟು ಇಲ್ಲವೆಂದು ಅವರು ತಿಳಿಯುತ್ತಾರೆ. ಯಾವುದೇ ಉದ್ಯೋಗಿ ಭವಿಷ್ಯಕ್ಕೆ ಸಾಕಾಗುವಷ್ಟು ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ತನ್ನಲ್ಲಿದೆ ಎಂದು ತಿಳಿಸಲು ತಯಾರಿಲ್ಲ. ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಬದುಕಿನ ಸಂತೃಪ್ತಿಯು ಅವರಲ್ಲಿರುವ ಹಣದ ಮೊತ್ತವನ್ನಷ್ಟೇ ಅವಲಂಬಿಸಿ ಇರುವುದಿಲ್ಲ; ಬದುಕು ಮತ್ತು ಅವರ ಸ್ವತ್ತುಗಳ ಕುರಿತಾದ ಅವರ ಔದಾರ್ಯ ಮತ್ತು ಆರೋಗ್ಯಪೂರ್ಣ ಮನೋಭಾವವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಇರುತ್ತದೆ. ಸಂಪತ್ತು ಮತ್ತು ಹಣದ ಕ್ರೋಢೀಕರಣದ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಅದೃಷ್ಟಶಾಲಿಗಳೆಂದು ಪರಿಗಣಿತರಾದವರೊಂದಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿ, ಕಡಿಮೆ ಅದೃಷ್ಟವನ್ನು ಹೊಂದಿದವರು ಯಾವಾಗಲೂ ತಾವು ಕೊರತೆಯುಳ್ಳವರೆಂದು ಭಾವಿಸುತ್ತಾರೆ. ಇಲ್ಲಿ ಕೂಡಾ ಬದುಕಿನ ಕುರಿತಾಗಿ ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಆಂತರಿಕ ಮನೋಧರ್ಮ ಮುಖ್ಯವೇ ವಿನಹ ಹೊರಗಿನ ಹಣಸಂಗ್ರಹ ಮುಖ್ಯವಲ್ಲ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಮೂರು ಸಂವಾದಿಗಳನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ ಉಳಿದವರೆಲ್ಲರೂ ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ತಮ್ಮನ್ನು ಉತ್ತಮ ರೀತಿಯಿಂದ ನಡೆಸಿಕೊಳ್ಳುವುದರ ಕುರಿತು ಅತ್ಯಂತ ಹೆಚ್ಚು ತೃಪ್ತಿಯನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಇಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಉತ್ತಮ ರೀತಿಯ ನಡವಳಿಕೆಯೆಂದರೆ ಕೆಲಸದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ, ಉದ್ಯೋಗಿಯ ಆವಶ್ಯಕತೆಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ರಜೆಯನ್ನು ಮಂಜೂರು ಮಾಡುವುದರಲ್ಲಿ, ಉದ್ಯೋಗಿಯ ಅಥವಾ ಅವರ ಕುಟುಂಬ ಸದಸ್ಯರ ಬದುಕಿನಲ್ಲಿ ಕಾಣಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ತುರ್ತು ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಅನುಕಂಪದಿಂದ ಹೊಂದಾಣಿಕೆ ಮಾಡುವುದರಲ್ಲಿ, ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ತಮ್ಮ ಕುಟುಂಬಗಳ ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ ಇತ್ಯಾದಿಗಳಿಗಾಗಿ ಅವರಿಂದ ಹೆಚ್ಚು ಹಣ ಖರ್ಚಾದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಬಡ್ಡಿರಹಿತ ಸಾಲವನ್ನು ನೀಡುವುದರಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮಾನವೀಯ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಅವರಿಗೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡಿದ್ದಾರೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಮೂರು ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ತಮ್ಮನ್ನು ನಡೆಸಿಕೊಳ್ಳುವ ರೀತಿಗೆ ಅತೃಪ್ತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಅವರು ಹೇಳುವ ಪ್ರಕಾರ ತಮ್ಮ ಅಗತ್ಯಗಳ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ನಿರ್ದಯರು ಮತ್ತು ಸಂವೇದನೆ ಇಲ್ಲದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಈ ಎರಡು ಸಂವಾದಿಗಳು ಸೂಚಿಸಿದ ಕಾರಣಗಳೆಂದರೆ ಯಾವಾಗಲೋ ಒಮ್ಮೆ, ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಅನಿವಾರ್ಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಬರಲು ತಡವಾಗಿರುವುದಕ್ಕೆ ವೇತನದಲ್ಲಿ ಕಡಿತ ಮಾಡಿರುವುದು, ಅಗತ್ಯವಿರುವಾಗ ರಜೆ ಮಂಜೂರು ಮಾಡದಿರುವುದು, ತಾವು ದೋಷರಹಿತರಾಗಿದ್ದು ಗೋಚರಿಸಿದ ತಪ್ಪುಗಳಿಗೆ ಕಟುನಿಂದೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಬೇಕಾದದ್ದು, ತಮ್ಮೊಂದಿಗೆ ವ್ಯವಹರಿಸುವಾಗ ಪಕ್ಷಪಾತದ ಧೋರಣೆಯನ್ನು ತೋರುವುದು, ಪ್ರತಿದಿನದ ಎಂಟುಗಂಟೆಯ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಯನ್ನು ಮೀರಿ ಮಾಡಿದ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಹಣ ಪಾವತಿಸದಿರುವುದು, ಇತ್ಯಾದಿ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಇಬ್ಬರು ಸಂವಾದಿಗಳನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ, ಬಹುಪಾಲು ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ಸಹ–ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಇತರ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಕುರಿತು ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರಶಂಸಾ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಇಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದ ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರಶಂಸಾ ಭಾವನೆಯೆಂದರೆ, ಅವರ ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳು ಸಂವೇದನಾಶೀಲರಾಗಿದ್ದಾರೆ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಹೊರೆ ಹೆಚ್ಚಿರುವಾಗ ಮತ್ತು ಬದುಕಿನ ಅನಿರೀಕ್ಷಿತ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಅವರನ್ನು ಅರ್ಥ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿರುತ್ತಾರೆ. ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕೇಳಿದಾಕ್ಷಣ ಹೊಂದಾಣಿಕೆ ಮಾಡಲು ಅವರು ತಯಾರಿರುತ್ತಾರೆ. ಅವರ ಅಥವಾ ಅವರ ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯರ ಅನಾರೋಗ್ಯದಂತಹ ಬಿಕ್ಕಟ್ಟಿನ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಭಾವನಾತ್ಮಕ ಬೆಂಬಲವನ್ನು ನೀಡುತ್ತಾರೆ. ತುರ್ತು ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬರಿಗೊಬ್ಬರು ಸಹಾಯ ಮಾಡಲು ತಮ್ಮ ಸಮಯ ಮತ್ತು ಹಣವನ್ನು ಕೂಡಾ ಅವರು ತ್ಯಾಗ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ.

ತಮ್ಮ ಸಹೊದ್ಯೋಗಿಗಳ ಕುರಿತು ಅತ್ಯಂತ ಕಟು ಭಾವನೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಇಬ್ಬರು ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ಸಹ–ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎರಡು ವಿಧದಲ್ಲಿ ತಮ್ಮನ್ನು ವಂಚಿಸಿದ್ದಾರೆ ಎಂಬ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಅವುಗಳೆಂದರೆ ಗೋಪ್ಯ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಬಹಿರಂಗ ಪಡಿಸಿರುವುದು ಮತ್ತು ಹಿಂದೆ ಸಾಲ ಪಡೆದ ಹಣವನ್ನು ಹಿಂತಿರುಗಿಸದಿದ್ದುದು. ಅವರು ಅತ್ಯಂತ ಹೆಚ್ಚು ತೊಂದರೆ ಮತ್ತು ಇಕ್ಕಟ್ಟಿನ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಇದ್ದಾಗ ಅವರ ಸಹಕಾರ್ಮಿಕರು ಅವರ ನೆರವಿಗೆ ಬಂದಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ದೈನಂದಿನ ಕೆಲಸದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಹೊಂದಾಣಿಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ವಿನಂತಿಸಿದಾಗ ನಿರಾಕರಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಗ್ರಾಹಕರೊಂದಿಗೆ ವ್ಯವಹರಿಸಬೇಕಾದ ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ಈ ವ್ಯವಹಾರದ ಕುರಿತು ಅತ್ಯಂತ ಹೆಚ್ಚು ತೃಪ್ತಿಯನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಆದರೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ನಾಲ್ವರು ಸಂವಾದಿಗಳು ಮಾತ್ರ ತಮ್ಮ ಗ್ರಾಹಕರ ಒರಟು ವರ್ತನೆಯ ಕುರಿತು ಕಹಿಭಾವನೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಇಲ್ಲಿ ಗ್ರಾಹಕರಿಂದ ತೃಪ್ತಿಯನ್ನು ಹೊಂದುವುದೆಂದರೆ, ಗ್ರಾಹಕರು ಅವರ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಮೆಚ್ಚಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ, ತಮ್ಮ ಎಲ್ಲಾ ಅಪ್ಪಟ ಸೇವೆಗಳಿಗೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಹಣವನ್ನು ಪಾವತಿಸುತ್ತಾರೆ, ಗ್ರಾಹಕರ ನಿರೀಕ್ಷೆಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ನಡೆಯದೇ ಹೋದರೂ ಅವರು ತಮ್ಮೊಡನೆ ಹೊಂದಾಣಿಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ, ಅವರ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸುವುದು ಸಾಧ್ಯವಾಗದೇ ಇದ್ದ ಸಂದರ್ಭಗಳನ್ನು ಸಹಾನುಭೂತಿಯನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸುವುದು, ಇತ್ಯಾದಿ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ನಾಲ್ವರು ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ಗ್ರಾಹಕರ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಸ್ಪಷ್ಟ ಸಿಟ್ಟನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಗ್ರಾಹಕರು ತಾವು ಪಡೆದ ವಸ್ತುಗಳು ಅಥವಾ ಸೇವೆಗಳ ಕುರಿತು ಸಂಪೂರ್ಣ ತೃಪ್ತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರದ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ, ತಮ್ಮ ತಪ್ಪೇನೂ ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೂ ಅನಗತ್ಯವಾಗಿ ಅವರು ತಮ್ಮನ್ನು ಉದ್ರೇಕಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಉದ್ಯೋಗಿಯ ವಿರುದ್ಧ ಉದ್ಯೋಗದಾತರಲ್ಲಿ ದೂರನ್ನು ದಾಖಲಿಸಿ ಸುಳ್ಳು ಅಪಾದನೆಗಳನ್ನು ಹೊರೆಸಿದ್ದಾರೆ. ಗ್ರಾಹಕರ ಈ ಆಪಾದನೆಗಳ ಕಾರಣವಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಈ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ಅನ್ಯಾಯವಾಗಿ ನಡೆಸಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ನೀಡುವ ಸೇವೆಯನ್ನು ಪ್ರಶಂಸಿಸುವ ಗ್ರಾಹಕರು ಬಹಳ ಕಡಿಮೆ. ಉತ್ತಮ

ಸೇವೆಯನ್ನು ನೀಡಿದರೂ ಅವರು ನಿರಂತರವಾಗಿ ಗೊಣಗಾಡುತ್ತಿರುತ್ತಾರೆ ಅಥವಾ ಟೀಕೆ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ.

ಎರಡೂ ವಲಯದ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಸಂವಾದಿಯು ತಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಆಡಳಿತವರ್ಗದ ಕುರಿತಾದ ಅಭಿಪ್ರಾಯದಲ್ಲಿ ತುಂಬಾ ಗುಣಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಮತ್ತು ಆಶಾದಾಯಕ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ನೀಡಿದ್ದಾರೆ. ಕೆಲವು ಸಂವಾದಿಗಳಿಗೆ ಆಡಳಿತವರ್ಗದವರು ತಮ್ಮನ್ನು ನಡೆಸಿಕೊಳ್ಳುವ ರೀತಿ ಕುರಿತು ಸಂತೋಷವಿಲ್ಲದಿದ್ದರೂ, ಕೇಳಿದಾಗ ಅದನ್ನು ತಿಳಿಸಲು ಅವರು ಇಷ್ಟಪಡಲಿಲ್ಲ.

ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಸಂವಾದಿಯು ತಮ್ಮ ಆಡಳಿತದ ಕುರಿತು ಗುಣಾತ್ಮಕ ಮತ್ತು ಆರೋಗ್ಯಪೂರ್ಣ ಅಭಿಪ್ರಾಯವನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿರುವುದು ಅಧ್ಯಯನದಿಂದ ತಿಳಿದುಬಂದಿದೆ. ಒಟ್ಟಾರೆ ವಿಚಾರಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಒಟ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಅರ್ಧದಷ್ಟು ಮಂದಿ ತೃಪ್ತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಕೆಲವು ಸಂದರ್ಭಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ತೃಪ್ತಿ ಹೊಂದಿದವರು ಶೇಕಡಾ ೩೨ ಮಂದಿ. ಇನ್ನು ನಿಜವಾದ ಅರ್ಥದಲ್ಲಿ ಸಂತೋಷವಾಗಿರುವವರು ಶೇಕಡಾ ೧೮ ಮಂದಿ. ಇವರು ಎಲ್ಲಾ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಆಡಳಿತದ ಕುರಿತು ಹೆಮ್ಮೆಯಿಂದ ಇದ್ದಾರೆ.

ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಮೂರನೆಯ ಎರಡು ಭಾಗದಷ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಇವೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಯಾವುದೇ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು ಕಟ್ಟಿಕೊಳ್ಳಲು ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಅವಕಾಶ ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ ಅಥವಾ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗೆ ಸೇರಲು ಬಿಡುವುದಿಲ್ಲ ಯಾಕೆಂದರೆ ಎಲ್ಲಾ ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಪ್ರಕಾರ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಕಿರಿಕಿರಿ ಉಂಟು ಮಾಡುವಂತಹವುಗಳು ಮತ್ತು ಉದ್ಯಮಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ತರುವಂತಹವುಗಳು.

ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ೩೧ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೭ ಸಂವಾದಿಗಳು ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಸದಸ್ಯತ್ವವನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಲು ನಿರಾಕರಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಈ ನಿರಾಕರಣೆಗೆ ಕಾರಣವೇನೆಂದು ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ತಮಗೆ ಆಸಕ್ತಿ ಇಲ್ಲವೆಂದೂ, ಯಾವುದೇ ಸಮಯದಲ್ಲಿಯೂ ಅವರಿಂದ ಯಾವುದೇ ಬೆಂಬಲ ಅಥವಾ ನೆರವನ್ನು ಅವರು ನಿರೀಕ್ಷಿಸುವುದಿಲ್ಲವೆಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಆಡಳಿತವರ್ಗದವರು ತಮ್ಮನ್ನು ಅನ್ಯಾಯವಾಗಿ ಮತ್ತು ಅಮಾನವೀಯವಾಗಿ ನಡೆಸಿಕೊಂಡ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಸಂಘಟನೆಯ ರಕ್ಷಣೆಯಿಂದ ತಾವು ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಅನುಭವಿಸಿರುವುದಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳನ್ನು ಸೇರಿರುವ ೨೪ ಸಂವಾದಿಗಳು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಎರಡನೆಯದಾಗಿ ಸಂಘಟನೆಯ ಇತರ ಸದಸ್ಯರೊಂದಿಗೆ ಆತ್ಮೀಯ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದಕ್ಕೆ ಇದರಿಂದ ಸಾಧ್ಯವಾಗಿದೆ. ಮೂರನೆಯದಾಗಿ ವೇತನ, ಕೆಲಸ ಮತ್ತು ಶಿಸ್ತು ಕ್ರಮಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ತಮ್ಮ ನಿಜವಾದ ಬೇಗುದಿಯನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಲು ಅವರಿಗೆ ಬಲಬಂದಿದೆ.

ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಸಂವಾದಿಗಳಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳನ್ನು ಕಟ್ಟಿಕೊಳ್ಳುವ ಅವಕಾಶಗಳು ಇದ್ದರೂ ಕೂಡಾ ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು ಸೇರಲು ಇವರು (೭

ಸಂವಾದಿಗಳು) ಆಸಕ್ತಿ ತೋರಿಸಿಲ್ಲ ಯಾಕೆಂದರೆ ಅವರಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಕುರಿತು ನಂಬಿಕೆ ಹೊರಟುಹೋಗಿದೆ. ಇದರ ಸದಸ್ಯರಾಗುವುದರಿಂದ ಯಾವುದೇ ಲಾಭವಿಲ್ಲವೆಂಬುದನ್ನು ಅವರು ಕಂಡುಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಆದುದರಿಂದ ಅವರು ಈ ಕುರಿತು ನಿರ್ಲಿಪ್ತಭಾವದಿಂದ ಇದ್ದಾರೆ. ಇಬ್ಬರು ಸಂವಾದಿಗಳು, ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದರೂ ಕೂಡಾ ಅವರು ಅಧಿಕಾರಿವರ್ಗಕ್ಕೆ ಸೇರುವುದರಿಂದ, ಇತರ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಹಾಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳಲ್ಲಿ ಸೇರಲು ಅವರು ಇಚ್ಛಿಸಿಲ್ಲ.

ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗೆ ಸೇರಿದ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಸಂವಾದಿಯು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಸದಸ್ಯತ್ವವನ್ನು ಹೊಂದುವುದರಿಂದ ಉಪಯೋಗ ಇದೆ ಎಂದು ನಂಬಿದ್ದಾರೆ. ಸಂಘಟನೆಯ ಬಲದಿಂದ ಅನೇಕ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿಚಾರಗಳಿಗಾಗಿ ಹೋರಾಟ ನಡೆಸಬಹುದು, ನ್ಯಾಯಬದ್ಧ ಬೇಡಿಕೆಯನ್ನು ಈಡೇರಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು, ದೂರನ್ನು ದಾಖಲಿಸುವಾಗ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದ ನಿಯಮಗಳು ಮತ್ತು ಸೇವಾ ನಿಬಂಧನೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ತಕರಾರುಗಳನ್ನು ಎತ್ತಿಹಿಡಿಯುವಾಗ ಅವರಲ್ಲಿ ತಾವು ಸಂಘಟಿತರಾಗಿದ್ದೇವೆ ಎಂಬ ಭಾವನೆ ಇರುತ್ತದೆ ಜೊತೆಗೆ ಸಹ-ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಬೆಂಬಲವೂ ಇರುತ್ತದೆ.

ಸದಸ್ಯತ್ವವನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಅವಕಾಶಗಳಿದ್ದರೂ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಸದಸ್ಯರಾಗದ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೇಳುವ ಪ್ರಕಾರ ಸಂಘಟನೆಯ ಮುಖಂಡರು ತಮ್ಮ ಉದ್ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಸ್ವಾರ್ಥಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ, ಅವರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ನೈಜ ಅಗತ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಕಾಳಜಿ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಈ ಮುಖಂಡರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಗುರಿಯನ್ನು ಸಾಧಿಸುವುದಷ್ಟೇ ಅವರಿಗೆ ಮುಖ್ಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಎಲ್ಲಾ ಸದಸ್ಯರುಗಳ ವಾಸ್ತವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯ ಕುರಿತು ಅವರಿಗೆ ಯಾವ ಕಾಳಜಿಯೂ ಇಲ್ಲ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳಲ್ಲಿರುವ ವೈರತ್ವ ಮತ್ತು ಸ್ವಜನಪಕ್ಷಪಾತವು ಇದರ ಸದಸ್ಯರಾಗಲು ಹಿಂಜರಿಯುವಂತೆ ಮಾಡಿದೆ ಎಂದು ಐವರು ಸಂವಾದಿಗಳು ಸೂಚಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಇವರ ಪ್ರಕಾರ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ತಮ್ಮ ಆಪ್ತಮಿತ್ರರ ಕುರಿತು ಮಾತ್ರ ಗಮನ ಹರಿಸುತ್ತವೆ. ಇವರ ಉದ್ದೇಶಗಳ ನೆರವೇರಿಕೆಗಾಗಿ ಇತರರನ್ನು ಬಳಸಲಾಗುತ್ತದೆ ಅಥವಾ ಅವರಿಂದ ಪ್ರಯೋಜನವನ್ನು ಪಡೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಸಂವಾದಿಯು ತಮ್ಮ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯ ಕುರಿತು ಆಶಾವಾದಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ. ತಮ್ಮ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯ ಕುರಿತಾದ ಸಂವಾದಿಗಳ ಆಶಾವಾದದ ಮಟ್ಟವು ಶೇಕಡಾ ಹತ್ತರಿಂದ ನೂರರಷ್ಟು ಇರುವುದನ್ನು ಅಧ್ಯಯನದ ಮೂಲಕ ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೫೭ ಸಂವಾದಿಗಳು ಮತ್ತು ಸಂಘಟಿತವಲಯದ ೬೯ ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಉದ್ಯೋಗಸಂಸ್ಥೆಯ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯ ಕುರಿತು ಸಂತೋಷ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೩೮ ಸಂವಾದಿಗಳು ಮತ್ತು ಸಂಘಟಿತವಲಯದ ೨೪ ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಯಸಿರ್ವಹಣೆಯ ಕುರಿತು ತೃಪ್ತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಅವರ ಮಾತಿನ ಅರ್ಥವೇನೆಂದರೆ,

ತಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯು ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಮಟ್ಟಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆಯದ್ದಾಗಿದೆ, ಆದರೆ ಈ ವಿಚಾರವನ್ನು ಅವರು ಸಾರ್ವತ್ರಿಕಗೊಳಿಸಲು ಇಷ್ಟ ಪಡುವುದಿಲ್ಲ. ಯಾಕೆಂದರೆ ಅವರು ಈ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಭಾಗವೇ ಆಗಿರುವುದರಿಂದ ಇದಕ್ಕೆ ಅವರು ಕೂಡಾ ಜವಾಬ್ದಾರರಾಗಿರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಈ ಕುರಿತಾಗಿ ಅವರು ಏನೂ ಮಾಡಲಾಗದ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ ಯಾಕೆಂದರೆ, ಅವರ ಅಧಿಕಾರ ವ್ಯಾಪ್ತಿ ಚಿಕ್ಕದು ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿ ಅವರು ವಹಿಸತಕ್ಕಂತಹ ಪಾತ್ರವು ಅಷ್ಟು ಪ್ರಾಮುಖ್ಯದ್ದಲ್ಲ. ೧೨ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೭ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೫ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯನ್ನು ನಿಜವಾಗಿಯೂ ಮೆಚ್ಚುಗೆ ಪಾತ್ರವಾದದ್ದು ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸುತ್ತಾರೆ. ತಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯ ಕುರಿತು ಅವರಲ್ಲಿ ಗರಿಷ್ಟ ಪ್ರಮಾಣದ ಅಂದರೆ ಶೇಕಡಾ ಎಂಭತ್ತರಿಂದ ನೂರರಷ್ಟು ಆಶಾವಾದವಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೫.೨೮

ಅವರ ಕುರಿತಾದ ಸಂಸ್ಥೆಯ ನಿರೀಕ್ಷೆಯ ಕುರಿತು ಸಂವಾದಿಗಳ ಪರಿಕಲ್ಪನೆ

	ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಗುಂಪು				ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಗುಂಪು			
ಕ್ಷೆಗಳು	೧ ನಿರೀಕ್ಷೆ	೨ ನಿರೀಕ್ಷೆ	೩ ನಿರೀಕ್ಷೆ	ಒಟ್ಟು	೧ ನಿರೀಕ್ಷೆ	೨ ನಿರೀಕ್ಷೆ	೩ ನಿರೀಕ್ಷೆ	ಒಟ್ಟು
ಯ ಗುಣಮಟ್ಟ	೫೧	೨೦	೨	೭೩	೨೭	೨೦	೨೮	೭೫
	೧೦	೩೫	೩೦	೭೫	೧೭	೨೦	೫	೪೨
ಮ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಕ	೨೭	೨೨	೬	೫೫	೨೭	೧	-	೨೮
ಾಣಿಕತೆ	೨	೧೪	೨೪	೪೦	೧೨	೧೮	೫	೩೫
ಾಮಕಾರಿ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆ	೩	೧	೪	೮	೧೩	೮	೨	೨೩
ದಾಯಕ ದುಡಿಮೆ	೭	೧	೧	೯	೪	೧೮	೩	೨೫
ಟ್ಟು	೧೦೦	೯೩	೬೭		೧೦೦	೮೫	೪೩	

ಸಂವಾದಿಗಳ ದೃಷ್ಟಿಕೋನದಲ್ಲಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಅತ್ಯಂತ ಪ್ರಮುಖ ನಿರೀಕ್ಷೆಯು ಉತ್ತಮ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಸೇವೆಯಾಗಿದೆ. ಇದನ್ನು ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ನಾಲ್ಕನೇ ಮೂರರಷ್ಟು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಬೆಂಬಲಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಸಂವಾದಿಗಳ ದೃಷ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ಉತ್ತಮ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಸೇವೆ ಎಂದರೆ ಅವರ ಉದ್ಯಮಗಳು ವಿನ್ಯಾಸಗೊಳಿಸಿದ ಉದ್ದೇಶಗಳ ಮಟ್ಟದ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯಾಗಿದೆ. ಇದು ಈ ಉದ್ಯಮಗಳಿಗೆ ಕನಿಷ್ಟ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಬಳಕೆ ಮತ್ತು

ಕಡಿಮೆ ಖರ್ಚಿನಲ್ಲಿ ಗರಿಷ್ಠ ಮಟ್ಟದ ಗ್ರಾಹಕ ಸಂತೃಪ್ತಿಯನ್ನು ಹಾಗೂ ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟದ ಲಾಭವನ್ನು ಸಾಧ್ಯವಾಗಿಸುತ್ತದೆ.

ಶಿಸ್ತಿನ ಅಗತ್ಯವನ್ನು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ನಾಲ್ಕನೇ ಮೂರರಷ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳು ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೪೨ ಸಂವಾದಿಗಳು ಸೂಚಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಶಿಸ್ತಿನ ಅಗತ್ಯದೊಂದಿಗೆ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ನಿರಂತರ ಸಾಮರಸ್ಯ, ಜೊತೆಗೆ ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟದ ಉದ್ಯೋಗ ಸಂತೃಪ್ತಿ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸುಧಾರಿತ ಸ್ಥೈರ್ಯವೂ ಇರುತ್ತದೆ.

ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಇನ್ನೊಂದು ಪ್ರಮುಖ ನಿರೀಕ್ಷೆಯೆಂದರೆ ಸಾರ್ವಜನಿಕವಾಗಿ ಉತ್ತಮ ಪ್ರತೀಕವಾಗಿರುವುದಾಗಿದೆ. ಇದನ್ನು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಅರ್ಧಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಸಂವಾದಿಗಳು ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೨೮ ಸಂವಾದಿಗಳು ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡಿದ್ದಾರೆ. ಇಲ್ಲಿ ಸಂವಾದಿಗಳು ತಿಳಿಸುವ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಉತ್ತಮ ಪ್ರತೀಕವೆಂದರೆ ಅವರ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಉದ್ಯಮವು ಸಮುದಾಯದಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖ ಸ್ಥಾನವನ್ನು ಪಡೆದಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ಇದರ ಹೆಸರು ಸಾಮಾನ್ಯ ಜನರಲ್ಲಿ ಜನಪ್ರಿಯವಾಗಿರಬೇಕು.

ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಪ್ರಾಮಾಣಿಕತೆ ಹೊಂದಿರುವುದನ್ನು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೪೦ ಸಂವಾದಿಗಳು ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೩೫ ಸಂವಾದಿಗಳು ಬೆಂಬಲಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಅತ್ಯಗತ್ಯವಾಗಿ ಇರಬೇಕಾದುವುಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದಾಗಿರುವ ಪ್ರಾಮಾಣಿಕತೆಯು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆ ಉತ್ತಮಗೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕೆ ಗರಿಷ್ಠ ಮೌಲ್ಯವನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ.

ಉದ್ಯಮಗಳು ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಂದ ನಿರೀಕ್ಷಿಸುವ ಇತರ ಅಂಶಗಳೆಂದರೆ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಪರಿಶ್ರಮದ ಕೆಲಸ ಮತ್ತು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ/ದಕ್ಷ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಗಳು ಎಂದು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಹತ್ತನೇ ಒಂದರಷ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳು ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ನಾಲ್ಕನೇ ಒಂದರಷ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳು ಭಾವಿಸುತ್ತಾರೆ. ಪರಿಶ್ರಮದ ಕೆಲಸವೆಂದರೆ ಅವರ ಪ್ರಕಾರ ತಮ್ಮ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಗುರಿಗಳನ್ನು ತಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಒಟ್ಟು ಗುರಿಗಳಿಗೆ ಅಧೀನಗೊಳಿಸುವುದು. ಮೇಲುಸ್ತುವಾರಿ ಇರಲಿ ಬಿಡಲಿ, ಆಡಳಿತ ತಮಗೆ ವಹಿಸಿಕೊಟ್ಟ ಕೆಲಸವನ್ನು ಮಾಡಿ ತೋರಿಸುವುದರ ಮೂಲಕ ಅವರು ಇದನ್ನು ಸಾಧಿಸಿ ತೋರಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಮತ್ತು ದಕ್ಷ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಯೆಂದರೆ ನಿಯಮಿತ ಕಾಲದಲ್ಲಿ, ಕನಿಷ್ಠ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು ಮತ್ತು ಕನಿಷ್ಟ ಖರ್ಚಿನಲ್ಲಿ ಉತ್ತಮವಾದುದನ್ನು ಹೊರತರುವ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಪರಿಣತಿಯಾಗಿದೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಒಬ್ಬ ಸಂವಾದಿಯನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ, ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಸಂವಾದಿಯು ತನ್ನ ನೌಕರಿಯ ಕುರಿತು ವೈಯಕ್ತಿಕವಾಗಿ ಹೆಮ್ಮೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ತಮ್ಮ ನೌಕರಿಯಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಹೊಂದಿರುವ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಹೆಮ್ಮೆಯು ಅವರ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಉದ್ಯೋಗ ಸಂತ್ರುಪ್ತಿಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಅಧ್ಯಯನವು ಸ್ಪಷ್ಟಪಡಿಸಿದೆ. ಈ ತೃಪ್ತಿಯನ್ನು ಅವರು ತಮ್ಮ ಪ್ರಕೃತ ಉದ್ಯೋಗ, ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಂದ ತಾವು ಪಡೆದಂತಹ ಪ್ರಶಂಸೆ ಮತ್ತು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ, ತಮ್ಮ ಸಹ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಮತ್ತು ಅವರ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಇತರ

ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಂದ ಅವರು ಪಡೆದಂತಹ ಬೆಂಬಲ ಮತ್ತು ಸಾಂತ್ವನ ಹಾಗೂ ಅವರು ಪಡೆದ ವೇತನ ಮತ್ತು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಧನ ಇತ್ಯಾದಿಗಳಿಂದ ಪಡೆದಿರುತ್ತಾರೆ.

ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಾವು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಉದ್ಯೋಗದ ಕುರಿತು ಹೊಂದಿರುವ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಹೆಮ್ಮೆಯಲ್ಲಿ ವ್ಯತ್ಯಾಸವಿದೆ. ಸುಭದ್ರ ನೌಕರಿ, ಸಾಕಾಗುವಷ್ಟು ವೇತನಗಳು, ಭತ್ಯೆಗಳು ಮತ್ತು ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮಗಳು ಇತ್ಯಾದಿಗಳಿಂದ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಿಂತ ಉತ್ತಮ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿದ್ದು ಸಂತೃಪ್ತರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರಿಗೆ ಒದಗಿಸಲಾದ ಸುರಕ್ಷಿತ ಸೌಕರ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಕ್ರಮಗಳಿಂದ ವಂಚಿತರಾಗಿದ್ದರೂ ಕೂಡಾ, ತಮ್ಮ ನೌಕರಿಯು ತಮಗೆ ಜೀವನಾಧಾರವನ್ನು ಒದಗಿಸಿದೆ, ಭವಿಷ್ಯದಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿ ತಾವು ಬೆಳೆಯಲು ಅವಕಾಶವನ್ನು ಒದಗಿಸಿದೆ ಎಂಬ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ನೌಕರಿಯ ಕುರಿತು ಹೆಮ್ಮೆ ಪಟ್ಟುಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ.

ಕುಟುಂಬ ಸದಸ್ಯರು ಗರಿಷ್ಠ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ, ಅಂದರೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೯೮ ಸಂವಾದಿಗಳ ಮತ್ತು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೯೭ ಸಂವಾದಿಗಳ ಕುಟುಂಬ ಸದಸ್ಯರು ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗಿ ಸದಸ್ಯರ ಉದ್ಯೋಗದ ಕುರಿತು ಹೆಚ್ಚು ತೃಪ್ತಿಯನ್ನು ಮತ್ತು ಸಂತೋಷವನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಸಂಪಾದಿಸುವ ಕುಟುಂಬ ಸದಸ್ಯರ ವೇತನ ಪಾವತಿ, ಆರೋಗ್ಯಪೂರ್ಣ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸರ ಮತ್ತು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಸಂವಾದಿಗಳು ಪಡೆಯುವ ಮಾನವೀಯ ನಡವಳಿಕೆ, ತಮ್ಮ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಕಾರ್ಯಾವಧಿಗೆ ಹೊರತಾಗಿಯೂ ಕೌಟುಂಬಿಕ ಬದ್ಧತೆಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ಸಮಾಜೋ–ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಲ್ಲಿ ಹಾಜರಾಗಿ ಭಾಗವಹಿಸುತ್ತಿರುವುದು, ಇತ್ಯಾದಿ ವಿಚಾರಗಳಿಗಾಗಿ ಇವರ ಕುಟುಂಬವು ತೃಪ್ತಿಭಾವವನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ.

ಕುಟುಂಬವರ್ಗದವರು ತಾವು ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸದ ಕುರಿತು ಅಸಂತೃಪ್ತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ ಎಂದು ಹೇಳಿದ ಸಂವಾದಿಗಳು ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಗಿ ತಮ್ಮ ದೀರ್ಘಾವಧಿ ಕೆಲಸದ ಕಾರಣವಾಗಿ ಕುಟುಂಬದ ಪ್ರಮುಖ ಬದ್ಧತೆಗಳಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಗೈರುಹಾಜರಿ, ಕುಟುಂಬದ ಅಗತ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಭಾಗಿಯಾಗಬೇಕಾದ ಅತ್ಯಗತ್ಯ ಪ್ರಸಂಗಗಳಲ್ಲಿ ರಜಾಸೌಲಭ್ಯ ದೊರೆಯದಿರುವುದು ಎಂದು ಸೂಚಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಇಬ್ಬರು ಸಂವಾದಿಗಳ ಕುಟುಂಬಗಳು ಅವರ ಕುಟುಂಬದ ದುಡಿಯುವ ಸದಸ್ಯರ ಕೆಲಸವನ್ನು ಕೆಳಮಟ್ಟದ್ದಾಗಿ ಕಾಣುತ್ತಾರೆ.

ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಉದ್ಯೋಗಗಳ ಶೇಕಡಾ ಇಪ್ಪತ್ತೇಳರಷ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳ ಕುಟುಂಬದವರು, ಸಂವಾದಿಯ (ಅವರ ಕುಟುಂಬದ ದುಡಿಯುವ ಸದಸ್ಯರ) ನೌಕರಿಯ ಕುರಿತು ಅತೃಪ್ತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಅಧ್ಯಯನ ಕಂಡುಕೊಂಡಿದೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಕುಟುಂಬಗಳ ವಿಚಾರವಾಗಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಈ ಅತೃಪ್ತಿಯು ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಕಡಿಮೆ ವೇತನ ಪಾವತಿ, ವೇತನ ಭತ್ಯೆ ಮತ್ತು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಧನಗಳ ಕೊರತೆ, ಕೆಲಸ ಅಭದ್ರತೆ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮಗಳು ಮತ್ತು

ರಜಾ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಅನುಪಸ್ಥಿತಿ, ಇತ್ಯಾದಿ ಕುರಿತಾಗಿದೆ. ಇನ್ನು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಸಂವಾದಿಗಳ ಕುಟುಂಬಗಳ ಅತೃಪ್ತಿಯ ಅಂಶಗಳೆಂದರೆ ಸಿಗುವ ಮಾಸಿಕ ವೇತನವು ಸಾಕಷ್ಟಿಲ್ಲದಿರುವುದು ವಾರ್ಷಿಕ ಹೆಚ್ಚಳದ ಕೊರತೆ, ಅಗತ್ಯವಿರುವಷ್ಟು ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳು ದೊರೆಯದಿರುವುದು, ಅನಾರೋಗ್ಯಕರ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು, ಇತ್ಯಾದಿ. ಮೇಲೆ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದ ಅತೃಪ್ತಿಯ ಹೊರತಾಗಿಯೂ, ಈ ಶೇಕಡಾ ಇಪ್ಪತ್ತೇಳರಷ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳ ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯರು ತಮ್ಮ ಅಸಂತೃಪ್ತಿಯನ್ನು ಸಾರ್ವತ್ರಿಕಗೊಳಿಸಲು ಇಷ್ಟ ಪಡುವುದಿಲ್ಲ.

೫.೧೩ ಉಪಸಂಹಾರ

ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆಯ ತೌಲನಿಕ ಅಧ್ಯಯನವು ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವಿನ ಅಗಾಧ ಅಂತರವನ್ನು ಅವರ ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪ, ಕೆಲಸದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು, ಮಾಸಿಕ ವೇತನ, ನೀಡಲಾದ ವೇತನ ಭತ್ಯೆಗಳು ಮತ್ತು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ಧನ, ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಒದಗಿಸಲಾದ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿಗೊಳ್ಳುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಸಕ್ರಿಯ ಸೇವೆಯಿಂದ ನಿವೃತ್ತಿ ಹೊಂದುವ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ನೀಡತಕ್ಕಂತಹ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮಗಳು, ಕೆಲಸದ ಭದ್ರತೆ ಇತ್ಯಾದಿ ನೆಲೆಗಳಿಂದ ಅಭಿವ್ಯಕ್ತಿಗೊಳಿಸಿದೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯಗಳಿಗಿಂತ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯವು ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆಯ ಕಡೆಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಆಕರ್ಷಣೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ ಯಾಕೆಂದರೆ, ಸಂಘಟಿತ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಅಗಾಧ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಆವಶ್ಯಕತೆ ಇರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಇವೆ. ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸಲಾದ ಒಟ್ಟು ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುರಿತು ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಎರಡೂ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ದೊಡ್ಡ ಮಟ್ಟದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗಿಂತ ಮಧ್ಯಮ ಮಟ್ಟದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾಣಲು ಸಿಗುತ್ತಾರೆ. ಈ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಂದರ್ಭದ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿರುವ ಕಾರಣವೇನೆಂದರೆ, ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕಾಗಿ ಆಯ್ದುಕೊಂಡಿರುವ ಭೌಗೋಳಿಕ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ೧೫೦೦ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಮಿತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಇವೆಯೇ ಹೊರತು ದೊಡ್ಡ ಮಟ್ಟದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಇಲ್ಲ.

ಸಧ್ಯದ ನೌಕರಿಯು ತಮ್ಮ ತಿಳಿವಳಿಕೆ ಮತ್ತು ಕೌಶಲ್ಯಗಳಿಗೆ ಸರಿಸಾಟಿಯಾಗಿದೆ ಎಂದು ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಅತ್ಯಂತ ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಆರ್ಥಿಕ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳು ಸಧ್ಯದ ನೌಕರಿ ಕೈಗೊಳ್ಳಲು ಮುಖ್ಯ ಕಾರಣವಾಗಿದೆ. ಇವರಲ್ಲಿ ಕೆಲವರಷ್ಟೇ ತಮ್ಮ ನೌಕರಿಯನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಕೆಲಸ ಬದಲಾಯಿಸದ ಸಂವಾದಿಗಳಿಗೆ ತಮ್ಮ ಈಗಿನ ಉದ್ಯೋಗದ ಯೋಗ್ಯಪರಿಸರ, ಸರಿಯಾದ ಸಮಯಕ್ಕೆ ಪಾವತಿಸಲಾಗುವ ಮಾಸಿಕ ವೇತನ, ಸಹ-ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಉತ್ತಮ ಬೆಂಬಲ, ಆಡಳಿತವರ್ಗದ ಪ್ರಶಂಸೆ ಮತ್ತು ಮಾನವೀಯ ನಡವಳಿಕೆಗಳು ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ತೃಪ್ತಿ ಹೊಂದಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಿಸಿವೆ.

ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಶುದ್ಧ ಕುಡಿಯುವ ನೀರು ಮತ್ತು ಶೌಚಾಲಯ ಸೌಕರ್ಯದ ಕುರಿತು ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ ಒಟ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೧೨ ಮಂದಿ ತಮಗೆ ಶುದ್ಧ ಕುಡಿಯುವ ನೀರು ಸಿಗುತ್ತಿಲ್ಲವೆಂದು ಹೇಳಿದರೆ, ೪೯ ಸಂವಾದಿಗಳು ತಾವು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಶೌಚಾಲಯವು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಕೊಳಕಾಗಿರುತ್ತದೆ ಎಂದಿದ್ದಾರೆ.

ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತಿದ್ದಂತೆ ಅಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ಕಡಿಮೆಯಾಗುತ್ತಾ ಹೋಗುತ್ತದೆ, ಆದರೆ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತದೆ. ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ನೀಡಲಾಗುವ ವೇತನ ತಮಗೆ ಸಾಕಾಗುವಷ್ಟು ಇರುವುದರ ಕುರಿತು ಪರ ಮತ್ತು ವಿರೋಧಿ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳು ಎರಡೂ ವಲಯದವರಿಂದ ಅಭಿವ್ಯಕ್ತಗೊಂಡಿವೆ. ಅರ್ಧದಷ್ಟು ಮಂದಿ ತಮಗೆ ಸಿಗುತ್ತಿರುವ ವೇತನದಿಂದ ಸಂತೋಷ ಮತ್ತು ತೃಪ್ತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದರೆ, ಇನ್ನರ್ಧ ಮಂದಿ ಈ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಕ್ಷೋಭೆ ಮತ್ತು ನಿರಾಶೆ ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ.

ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳ (ಇಂಕ್ರಿಮೆಂಟ್)ವನ್ನು ಪಡೆಯುವವರು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯಕ್ಕಿಂತ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿದ್ದಂತೆ ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳ ಕಡಿಮೆಯಾಗುತ್ತಾ ಹೋಗುತ್ತದೆ. ಪ್ರತಿಕ್ರಮವು ಇದೇ ರೀತಿ ಇರುತ್ತದೆ. ಇದರರ್ಥ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರಿಗಿಂತ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಸಧ್ಯದ ನೌಕರಿಯಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಮೊತ್ತದ ವಾರ್ಷಿಕ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಅದೃಷ್ಟಶಾಲಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಶೇಕಡಾ ೨೭ ಸಂವಾದಿಗಳು ಮತ್ತು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಶೇಕಡಾ ೨೩ ಸಂವಾದಿಗಳು ಉಳಿತಾಯ ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಸ್ವೀಕರಿಸುವ ವೇತನದ ಮೊತ್ತ ಮತ್ತು ಅವರ ಉಳಿತಾಯವನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿದರೆ, ಉಳಿತಾಯ ಮಾಡುವವರು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಇರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಸಂಗ್ರಹಿಸಿದ ಮಾಹಿತಿಯ ಪ್ರಕಾರ ವಸ್ತು ಸ್ಥಿತಿ ಹೀಗಿಲ್ಲ. ಉಳಿತಾಯದ ಮೊತ್ತ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತಿದ್ದಂತೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಸಂವಾದಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಕಡಿಮೆಯಾಗುತ್ತಾ ಹೋಗುತ್ತದೆ. ಪ್ರತಿಕ್ರಮ ಕೂಡಾ ಹೀಗೆ ಇದೆ. ಹೆಚ್ಚು ವೇತನವನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವುದರಿಂದ ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅಲ್ಪ ಪ್ರಮಾಣದ ಉಳಿತಾಯ ಮಾಡುವುದು ಸಾಧ್ಯವಾಗಿದೆ. ಬಹುತೇಕ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರು ಪಡೆಯುವ ವೇತನ ಕಡಿಮೆ ಪ್ರಮಾಣದಾಗಿದ್ದು ಉಳಿತಾಯ ಅಸಾಧ್ಯವಾದರೂ ಕೂಡಾ ಅವರು ತಮ್ಮ ಬದುಕಿನ ಕೆಲವು ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ತ್ಯಾಗ ಮಾಡಿ ಭವಿಷ್ಯದಲ್ಲಿ ಕಾಣಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದಾದ ಅನಿರೀಕ್ಷಿತಗಳಿಗಾಗಿ ಅಲ್ಪಸ್ವಲ್ಪ ಉಳಿತಾಯ ಮಾಡಿರುತ್ತಾರೆ.

ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಅಪಘಾತಕ್ಕೀಡಾಗಿರುವವರು ಇನ್ನೂರು ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೧೯ ಮಂದಿ ಮಾತ್ರ. ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಸೀಮಿತ ಅಪಘಾತಗಳು ಸಂಭವಿಸಿರುವುದಕ್ಕೆ ಕಾರಣವೇನೆಂದರೆ, ಇವರಲ್ಲಿ ಬಹುಪಾಲು ಮಂದಿ ಅಪಾಯಕಾರಿಯಲ್ಲದ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿರುವುದು. ಇಲ್ಲಿ ಅಪಘಾತಗಳಿಗೆ ಈಡಾಗುವ ಸಂದರ್ಭಗಳು

ಕಡಿಮೆ. ಸಂವಾದಿಗಳು ರಕ್ಷಣಾತ್ಮಕ ಸಾಧನಗಳನ್ನು ಬಳಸುವುದರಲ್ಲಿ ತೆಗೆದುಕೊಂಡ ಎಚ್ಚರಿಕೆ, ಆರೋಗ್ಯಪೂರ್ಣ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿ ಮತ್ತು ಅವರ ಉತ್ತಮ ಮಾನಸಿಕ ಆರೋಗ್ಯವು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಅಪಘಾತಗಳನ್ನು ತಡೆಯಲು ಕಾರಣಗಳಾಗಿವೆ.

ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಅಪಘಾತವನ್ನು ಎದುರಿಸಿದ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಸಂವಾದಿಗಳು ತಿಳಿಸಿದ ಪ್ರಕಾರ ಅವರು ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸವು ಹೆಚ್ಚು ಶ್ರಮದಾಯಕ ಮತ್ತು ಒತ್ತಡದ್ದಾಗಿದೆ. ರಕ್ಷಣಾತ್ಮಕ ಸಾಧನಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸದಿರುವುದು ಅಪಘಾತಕ್ಕೆ ಕಾರಣವೆಂದು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಿಳಿಸುತ್ತಾರೆ. ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಅಭಿಪ್ರಾಯದಲ್ಲಿ ಅಪಘಾತಕ್ಕೆ ಈಡಾಗಿರುವ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಅವರಿಗೆ ನೀಡಲಾದ ರಕ್ಷಣಾತ್ಮಕ ಸಾಧನಗಳನ್ನು ಬಳಸುವುದರಲ್ಲಿ ಎಚ್ಚರಿಕೆಯನ್ನು ತೋರಿಸಿಲ್ಲ. ಉಳಿದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಹಾಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ಜಾಗ್ರತೆಯಿಂದ ಮತ್ತು ಮುನ್ನೆಚ್ಚರಿಕೆಯಿಂದ ಇದ್ದಿದ್ದರೆ ಈ ರೀತಿಯ ಅಪಘಾತಗಳು ನಡೆಯದಂತೆ ತಡೆಯುವುದು ಸಾಧ್ಯವಿತ್ತು. ಅಪಘಾತವನ್ನು ಎದುರಿಸಿದ ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ತಮಗೆ ಪರಿಹಾರ ದೊರೆತಿರುವುದನ್ನು ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ಸಕಾರಣವಾಗಿ ಅಪಘಾತ ಸಂಭವಿಸಿ ಉದ್ಯೋಗಿಯು ಗಾಯಾಳುವಾದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಪರಿಹಾರ ನೀಡುವುದರಲ್ಲಿ ಹಿಂಜರಿದಿಲ್ಲವೆಂಬುದನ್ನು ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಸಂವಾದಿಗಳು ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ತಾವು ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಅಪಾಯವಿಲ್ಲವೆಂದು ಬಹುಪಾಲು ಸಂವಾದಿಗಳು ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ.

ತಾವು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ನೌಕರಿ ಆಸಕ್ತಿದಾಯಕವೆಂದು ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳುವ ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು, ಇದಕ್ಕೆ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಅಭಿರುಚಿ, ಆರೋಗ್ಯಕರ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸರ ಮತ್ತು ಸ್ವಂತ ಪರಿಶ್ರಮಗಳು ಪ್ರಮುಖ ಕಾರಣವೆಂದು ತಿಳಿಸುತ್ತಾರೆ. ತಮ್ಮ ಕೆಲಸವನ್ನು ನೀರಸ ಹಾಗೂ ಮೌಲ್ಯರಹಿತವೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸುವ ಸಂವಾದಿಗಳು ಇದಕ್ಕೆ ಕೆಲಸದ ಕೆಟ್ಟಪರಿಸರ, ಕಷ್ಟದಾಯಕ ಕೆಲಸ ಮತ್ತು ದೀರ್ಘಾವಧಿಯ ಕೆಲಸ ಕಾರಣವೆಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಕೆಟ್ಟ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳಿಂದಾಗಿ ಕೆಲಸ ನೀರಸವೆಂದು ತಿಳಿಯುವವರು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯಕ್ಕಿಂತ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಇದ್ದಾರೆ.

ರಸ್ತೆ ಮತ್ತು ವಿದ್ಯುಚ್ಛಕ್ತಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗಿಂತ, ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರು ಹೆಚ್ಚು ಅನುಕೂಲತೆಯನ್ನು ಪಡೆದಿದ್ದಾರೆ. ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯ ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮನೆ ಹತ್ತಿರವೇ ಆಸ್ಪತ್ರೆ ಸೌಲಭ್ಯ, ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಮತ್ತು ಶಾಲೆಗಳನ್ನು ಪಡೆದಿರುವುದರಿಂದ ಅವರು ತಮ್ಮ ಸಹಭಾಗಿಗಳಿಗಿಂತ ಉತ್ತಮ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ.

ಮನೆಬಳಕೆಯ ವಸ್ತುಗಳಾದ ರೆಫ್ರಿಜರೇಟರುಗಳು, ಗ್ರೈಂಡರುಗಳು ಮತ್ತು ಇತರ ಸುಖಸಾಧನಗಳು ಹಾಗೂ ವಾಹನಗಳು, ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಮತ್ತು ಬಳಸುವ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಅನುಕೂಲ

ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ. ಆಹಾರ ಮತ್ತು ಬಟ್ಟೆಗಾಗಿ ಮಾಡಿದ ಖರ್ಚು ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತಿದ್ದಂತೆ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ಕಡಿಮೆಯಾಗುತ್ತಾ ಹೋಗುತ್ತದೆ. ಪ್ರತಿಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ಇದೇ ರೀತಿ ಇರುತ್ತದೆ. ಶಿಕ್ಷಣ ವೆಚ್ಚ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿದ್ದಂತೆ ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಕಡಿಮೆಯಾಗುತ್ತಾ ಹೋಗುತ್ತದೆ. ಉನ್ನತ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳುತ್ತಿರುವ ಸಂವಾದಿಗಳ ಮಕ್ಕಳು ಇಲ್ಲವೆಂದೇ ಹೇಳಬಹುದು.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಸಂವಾದಿಗಳ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕಾಗಿ ಮಾಡಿರುವ ಖರ್ಚು ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತಿದ್ದಂತೆ ಅವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಕಡಿಮೆಯಾಗುತ್ತಾ ಹೋಗುತ್ತದೆ. ಇದೇ ರೀತಿ ಪ್ರತಿಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ಕೂಡಾ ಇರುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ವರ್ಷಕ್ಕೆ ೧೫,೦೦೦ ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಹಣವನ್ನು ಖರ್ಚು ಮಾಡುವ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಇದ್ದಾರೆ. ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ವಾಸಿಸುವವರು ನಗರ ಪ್ರದೇಶದವರಿಗಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಹಣ ಖರ್ಚು ಮಾಡುತ್ತಾರೆ ಯಾಕೆಂದರೆ ಪರಿಸರ ಮಾಲಿನ್ಯವು ನಗರ ಬದುಕಿನ ಅವಿಭಾಜ್ಯ ಅಂಗವೇ ಆಗಿದೆ. ಹೀಗಾಗಿ ನಗರವಾಸಿಗಳು ನಿರಂತರವಾಗಿ ಅನಾರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಬಲಿಯಾಗುತ್ತಿರುತ್ತಾರೆ. ಆದರೆ ಗ್ರಾಮವಾಸಿಗಳು ಉತ್ತಮ ಆರೋಗ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದು, ಸಾಮಾನ್ಯ ಕಾಯಿಲೆಗಳಿಗೆ ವೈದ್ಯರನ್ನು ಕಾಣುವ ಅಥವಾ ಆಸ್ಪತ್ರೆ ಸೇರುವ ಅಗತ್ಯವಿಲ್ಲದೆ, ಅವರದೇ ಆದ ಸರಳ ಚಿಕಿತ್ಸಾವಿಧಾನಗಳು ಅವರಲ್ಲಿ ಇರುತ್ತವೆ.

ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ಮಾಸಿಕ ವೇತನದ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ಎದುರು ನೋಡುತ್ತಿದ್ದರೆ, ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗಭದ್ರತೆಯ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿಯೇ ಹೆಚ್ಚು ಚಿಂತಿತರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಹಾಗೆಂದು ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳದ ಕುರಿತು ಕೂಡಾ ಅವರಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಆಸಕ್ತಿ ಇರುವುದನ್ನು ತಳ್ಳಿಹಾಕುವಂತಿಲ್ಲ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಸಂವಾದಿಗಳಿಗೆ ಸೇವಾಪೂರ್ವ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಅವಕಾಶವಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಯಾಕೆಂದರೆ ಈ ವಲಯದ ಸ್ವರೂಪವೇ ಹಾಗಿದೆ. ಸೇವಾಪೂರ್ವ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಪಡೆದಿರುವ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಸಂವಾದಿಗಳು ಕೆಲಸ ಕೈಗೊಳ್ಳುವಾಗ ತರಬೇತಿಯಿಂದ ದೊರೆತ ಉಪಯುಕ್ತತೆ ಮತ್ತು ಅನುಕೂಲಗಳ ಕುರಿತು ಹೆಮ್ಮೆಯನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಸೇವಾಪೂರ್ವ ತರಬೇತಿ ಪಡೆದವರ ಅಭಿಪ್ರಾಯದಲ್ಲಿ ಯಾರನ್ನೂ ಹೊರತುಪಡಿಸದೆ, ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರಿಗೂ ಉದ್ಯೋಗ ಸಂಬಂಧಿ ಮತ್ತು ಉತ್ತಮ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಬೆಳೆಸುವ ಕೌಶಲ್ಯದ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ನೀಡಲೇಬೇಕು ಯಾಕೆಂದರೆ ಈ ಕೌಶಲ್ಯಗಳು ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಗರಿಷ್ಠ ಬಳಕೆಗೆ ಅತ್ಯಗತ್ಯವಾಗಿರುತ್ತವೆ. ನಿಯಮಿತ ತರಬೇತಿಯ ಆವಶ್ಯಕತೆ ಇದೆ ಎಂದು ಹೇಳುವವರು ಕನಿಷ್ಟ ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆಯಾದರೂ ಇದು ಇರಬೇಕೆಂದು ಬಯಸುತ್ತಾರೆ. ಇವರನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿ ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಆರನೇ ಒಂದರಷ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳು ಆರು ತಿಂಗಳಿಗೊಮ್ಮೆ ತರಬೇತಿ ಇರಬೇಕೆಂದು ತಿಳಿಯುತ್ತಾರೆ. ಆದರೆ ಶೇಕಡಾ ೩ ರಷ್ಟು ಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಚಿಕ್ಕಗುಂಪಿಗೆ ೨-೩ ವರ್ಷಗಳಿಗೊಮ್ಮೆ ನಿಯಮಿತ ತರಬೇತಿ ಇರಬೇಕೆಂದು ಅನಿಸಿದೆ. ತಾವು ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವ ತರಬೇತಿಯನ್ನು

ಪ್ರಯೋಜನಕಾರಿ ಮತ್ತು ಅನುಕೂಲಕರವೆಂದು ತಿಳಿಯುವ ಸಂವಾದಿಗಳು ಭವಿಷ್ಯದಲ್ಲಿ ತರಬೇತಿಯ ನಿರೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿಯೇ ಇರುತ್ತಾರೆ. ಆದರೆ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ನೀರಸ ಮತ್ತು ಅನುಪಯುಕ್ತವೆಂದು ತಿಳಿದುಕೊಂಡವರು ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದ ಶಿಸ್ತುಕ್ರಮದಿಂದ ತಪ್ಪಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಸಲುವಾಗಿ ತರಬೇತಿಯಲ್ಲಿ ಹಾಜರಿರುತ್ತಾರೆ.

ನಿಯಮಿತ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಪಡೆಯುವುದರಿಂದ ಉದ್ಯಮದ ಗುರಿಸಾಧನೆ ಮತ್ತು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಗರಿಷ್ಠ ಬಳಕೆ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಇತ್ಯಾದಿ ನಿಜಲಾಭಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಉಪಯುಕ್ತತೆಯ ಕುರಿತು ತಿಳಿಹೇಳಿದರೂ ಕೂಡಾ ನಿಯಮಿತ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ನಡೆಸದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಲೀ, ನಿಯಮಿತ ತರಬೇತಿಯ ಕುರಿತು ಸೂಚನೆ ನೀಡದ ಅಥವಾ ಅದರಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸುವ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಆಸಕ್ತಿ ತೋರಿಸದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಲೀ, ನಿಯಮಿತ ತರಬೇತಿಯ ಪರವಾಗಿ ಇರಲೇ ಇಲ್ಲ.

ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳ ಕುರಿತಾಗಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರು ತಮ್ಮ ಸಹಭಾಗಿಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಅದೃಷ್ಟಶಾಲಿಗಳೆಂದು ಹೇಳಬಹುದು. ಇವರಿಗೆ ಅನೇಕ ರೀತಿಯ ಅನುಕೂಲಕರವಾದ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚು ಉಪಯುಕ್ತವಾಗಿರುವ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕ್ರಮಗಳು ಲಭ್ಯ ಇವೆ. ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರಿಗೆ ಒದಗಿಸಲಾಗಿರುವ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರಿಗೆ ನೀಡುವ ಹಾಗಿದ್ದರೆ ನಮ್ಮ ವ್ಯವಹಾರವನ್ನು ಮುಚ್ಚಿಬಿಡುವ ಪ್ರಸಂಗ ಬರಬಹುದೆಂದು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ತಿಳಿಸುತ್ತಾರೆ.

ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಒದಗಿಸುವಿಕೆಯಿಂದ ಉದ್ಯೋಗಿಯ ಸ್ಥೈರ್ಯ ಮತ್ತು ಪ್ರೇರಣೆ ಹೆಚ್ಚಾದ ಲಾಭದಾಯಕ ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿನ ಕಾಲನಿಷ್ಠೆ, ಪ್ರಾಮಾಣಿಕತೆ ಮತ್ತು ಉತ್ತಮ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನದಲ್ಲಿ ಕಾಣಬಹುದಾಗಿದೆ. ಉದ್ಯೋಗ ವಲಯಗಳು ಯಾವುದೇ ಇರಲಿ, ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಸಿಗುವ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆ ಮತ್ತು ತಮ್ಮ ಎಂದಿನ ಕೆಲಸದ ಕುರಿತಾದ ಪ್ರಾಮಾಣಿಕ ಭಾವನೆಯ ಮೇಲೆ ಗುಣಾತ್ಮಕ ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ಬೀರುವುದರೊಂದಿಗೆ ತಾವು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಉದ್ಯೋಗಸಂಸ್ಥೆಯ ಗುರಿಗಳನ್ನು ದಕ್ಷರೀತಿಯಿಂದ ತಲುಪುವುದರ ಮೇಲೆ ಕೂಡಾ ಪರಿಣಾಮ ಉಂಟುಮಾಡಿವೆ.

ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ ನಾಲ್ಕನೇ ಮೂರರಷ್ಟು ಮಂದಿಗೆ ಒಂದಲ್ಲ ಒಂದು ವಿಧದ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮವನ್ನು ಒದಗಿಸಿರುವಾಗ, ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹಲವು ವರ್ಷಗಳ ಕಾಲ ದುಡಿದರೂ, ಅವರ ಸೇವಾ ಗುಣಮಟ್ಟ ಉತ್ತಮವಾಗಿದ್ದರೂ, ಈ ವಲಯದ ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಕೂಡಾ ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮವನ್ನು ಒದಗಿಸಲಾಗಿಲ್ಲವೆಂಬುದು ನಿಜವಾಗಿಯೂ ಆಘಾತಕಾರಿ ಸಂಗತಿಯಾಗಿದೆ.

ಮೂವರು ಸಂವಾದಿಗಳನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಸಂವಾದಿಯು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ತಮ್ಮನ್ನು ನಡೆಸಿಕೊಳ್ಳುವ ರೀತಿಗೆ ಹೆಚ್ಚು ತೃಪ್ತಿಯನ್ನು

ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಇಬ್ಬರು ಸಂವಾದಿಗಳನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಬಹುಪಾಲು ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ಸಹ–ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಇತರ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಕುರಿತು ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರಶಂಸೆಯನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ. ತಮ್ಮ ತಮ್ಮ ಆಡಳಿತವರ್ಗದ ಕುರಿತು ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಸಂವಾದಿಯು ಅತ್ಯಂತ ಗುಣಾತ್ಮಕವಾದ ಮತ್ತು ಆಶಾವಾದದ ಅಭಿಪ್ರಾಯವನ್ನು ಮಂಡಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಯಾವ ಸಂವಾದಿಗೂ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆ ಇಲ್ಲ. ಅವರ ವಲಯದ ವಿಶಿಷ್ಟ ಸಂದರ್ಭದ ಕಾರಣವಾಗಿ ಅವರು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು ರಚಿಸುವ ಹಾಗೂ ಇಲ್ಲ. ಆದರೆ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಯಾಗಿರುವ ಮೂರನೆಯ ಎರಡರಷ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಇವೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಸದಸ್ಯರಾಗಿರುವ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅದರ ಉಪಯುಕ್ತತೆಯಲ್ಲಿ ನಂಬಿಕೆ ಇಟ್ಟುಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಸದಸ್ಯರಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಹಲವಾರು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿಷಯಗಳಿಗಾಗಿ ಹೋರಾಟ ನಡೆಸಬಹುದು, ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ನ್ಯಾಯವನ್ನು ಒದಗಿಸಬಹುದು, ಉದ್ಯೋಗದ ನಿಬಂಧನೆಗಳು ಮತ್ತು ಸೇವಾ ನಿಯಮಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಆಡಳಿತವರ್ಗದೊಂದಿಗೆ ದೂರನ್ನು ದಾಖಲಿಸುವಾಗ ಅಥವಾ ತಕರಾರನ್ನು ಎತ್ತಿಹಿಡಿಯುವಾಗ ಸದಸ್ಯರಾಗಿರುವ ಸಹಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ಒಗ್ಗಟ್ಟನ್ನು ಮತ್ತು ಬೆಂಬಲವನ್ನು ಅನುಭವಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ.

ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಸಂವಾದಿಯು ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗಸಂಸ್ಥೆಯ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯ ಕುರಿತು ಆಶಾವಾದಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಸಂವಾದಿಗಳ ದೃಷ್ಟಿಕೋನದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುರಿತಾದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಅತ್ಯಂತ ಪ್ರಮುಖ ನಿರೀಕ್ಷೆಯೆಂದರೆ ಉತ್ತಮ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಸೇವೆಯಾಗಿದೆ. ಸಂವಾದಿಗಳ ಪ್ರಕಾರ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಸೇವೆಯೆಂದರೆ ಅವರ ಉದ್ಯೋಗಸಂಸ್ಥೆ ವಿನ್ಯಾಸಗೊಳಿಸಿರುವ ಗುರಿಗಳ ಮಟ್ಟಕ್ಕನುಗುಣವಾದ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯಾಗಿದೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಒಬ್ಬ ಉದ್ಯೋಗಿಯನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ ಬೇರೆಲ್ಲಾ ಸಂವಾದಿಗಳಿಗೆ ತಮ್ಮ ನೌಕರಿಯ ಕುರಿತು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಹೆಮ್ಮೆ ಇದೆ. ಈ ಹೆಮ್ಮೆಯ ಸ್ವರೂಪವು ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ವಿಭಿನ್ನ ರೀತಿಯದ್ದಾಗಿದೆ. ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರ ಉದ್ಯೋಗಭದ್ರತೆ, ಅವರಿಗೆ ನೀಡಲಾಗುವ ವೇತನಗಳು ಮತ್ತು ಭತ್ಯೆಗಳು, ಒದಗಿಸಲಾದ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮಗಳು ಅವರ ಸ್ಥಾನವನ್ನು ಉತ್ತಮಗೊಳಿಸಿ ಅವರನ್ನು ಸಂತೋಷವಾಗಿ ಮತ್ತು ತೃಪ್ತಿಯಿಂದ ಇರುವಂತೆ ಮಾಡಿದೆ. ಆದರೆ ಇವರ ಹಾಗೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಸಂವಾದಿಗಳಿಗೆ ಭದ್ರತಾ ಸೌಕರ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲಾಗದಿದ್ದರೂ, ಜೀವನಾಧಾರವನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸುವ ಉದ್ಯೋಗದಿಂದ ತಾವು ಬೆಳೆಯಲು ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಸಾಧಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಿದೆ ಎಂಬ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ ಈ ಸಂವಾದಿಗಳು ಕೂಡಾ ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗದ ಕುರಿತು ಹೆಮ್ಮೆಯ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ.

ಸಂವಾದಿಗಳ ಕುಟುಂಬಗಳ ಬಹುತೇಕ ಸದಸ್ಯರು ತಮ್ಮ ಕುಟುಂಬದಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವ ಸದಸ್ಯರ ಉದ್ಯೋಗದ ಕುರಿತು ಅಪಾರವಾದ ತೃಪ್ತಿ ಮತ್ತು ಸಂತೋಷವನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಶೇಕಡಾ ೨೭ ಸಂವಾದಿ ಕುಟುಂಬಗಳು ಸಂವಾದಿಯ (ಅವರ ಕುಟುಂಬದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ವ್ಯಕ್ತಿಯ) ಉದ್ಯೋಗದ ಕುರಿತು ಒಂದಲ್ಲ ಒಂದು ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ ಅತೃಪ್ತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಆದರೆ ಅದನ್ನು ಸಾರ್ವಜನಿಕವಾಗಿ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸುವುದು ಅವರಿಗೆ ಬೇಕಿಲ್ಲ.

ನಂತರದ ಅಧ್ಯಾಯವು ಇಡೀ ಸಂಶೋಧನಾ ಮಹಾಪ್ರಬಂಧದ ಸಾರಾಂಶ ಮತ್ತು ಉಪಸಂಹಾರವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ.

ಆಕರ ಸೂಚಿ

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೭೦. ಮಿನಿಸ್ಟ್ರಿ ಆಫ್ ಲೇಬರ್. *ಕಾಂಟ್ರ್ಯಾಕ್ಟ್ ಲೇಬರ್ (ರೆಗ್ಯುಲೇಶನ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಆಬೋಲಿಶನ್) ಹ್ಯಾಕ್ಟ್*. ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ದ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಸೆಮಿನಾರ್. ೨೦೦೨. *ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್ ಲೇಬರ್ – ಸೋಶಿಯಲ್ ಪ್ರೊಟೆಕ್ಶನ್, ಸ್ಕಿಲ್ ಡಿವಪ್ಮೆಂಟ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಅಂಬ್ರೆಲ್ಲಾ ಲೆಜಿಸ್ಲೇಶನ್ ಫೊರ್ ದ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್*. ಇನ್ಯಾಗುರಲ್ ಎಡ್ರೆಸ್ ಆನ್ ನವೆಂಬರ್ ೭. ವಿಗ್ಯಾನ್ ಭವನ್. ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಅಧ್ಯಾಯ ೬

ಸಾರಾಂಶ ಮತ್ತು ಉಪಸಂಹಾರ

ಅಧ್ಯಾಯ ೬

ಸಾರಾಂಶ ಮತ್ತು ಉಪಸಂಹಾರ

ಪ್ರಾಚೀನ ಕಾಲದಿಂದ ಬಹುಪಾಲು ಜನರ ಬದುಕಿನ ಗಣನೀಯ ಭಾಗವನ್ನು ದುಡಿಮೆ ವ್ಯಾಪಿಸಿಕೊಂಡಿದೆ. ಇದು ಮನುಷ್ಯನಿಗೆ ಅಂತಸ್ತು, ಆರ್ಥಿಕ ಕೊಡುಗೆ, ಮತ್ತು ಸ್ವ-ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವ ಸಾಧನವಾಗಿದೆ. ವಿಜ್ಞಾನಗಳು ಮತ್ತು ತಂತ್ರಜ್ಞಾನಗಳ ಪ್ರಗತಿ ಮತ್ತು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಂರಚನೆ ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಕೃತಿಯಲ್ಲಿ ಉಂಟಾಗಿರುವ ಪ್ರಮುಖ ಪರಿವರ್ತನೆಗಳ ಕಾರಣವಾಗಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕ್ರಾಂತಿಯ ನಂತರ ದುಡಿಮೆ ಅನೇಕ ರೀತಿಯಿಂದ ವಿಕಸನ ಹೊಂದಿದೆ. ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕ್ರಾಂತಿ ಕಾಣಿಸಿಕೊಂಡ ನಂತರ ಉತ್ಪಾದನಾ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಪ್ರಮುಖ ವಾಸ್ತವಾಂಶವಾಗಿ ಕೆಲಸ ಅಥವಾ ದುಡಿಮೆಯು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮತ್ತು ಅಂತರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ದೃಷ್ಟಿಕೋನದಿಂದ ಯಾವುದೇ ದೇಶದಲ್ಲಿ ಅತ್ಯಂತ ಮಹತ್ವದ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ಪಡೆದಿದೆ.

ಹತ್ತೊಂಭತ್ತನೆ ಶತಮಾನದ ಮಧ್ಯಭಾಗದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನು ಕಾಣಿಸಿಕೊಳ್ಳುವವರೆಗೆ ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆಯ ನಡುವೆ ಯಾವುದೇ ವ್ಯತ್ಯಾಸವಿರಲಿಲ್ಲ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳ ಅನುಷ್ಠಾನ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಹಕ್ಕುಗಳಿಗಾಗಿ ನಡೆಸಿದ ಹೋರಾಟದ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ತಾಟಸ್ಥ್ಯ ಧೋರಣೆಯ ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿಯ ಅನಿಷ್ಟಗಳು ಮತ್ತು ಸಮಾಜವಾದದ ವಿಚಾರಗಳ ಪ್ರಸಾರದಿಂದ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಅತ್ಯಂತ ಅಮಾನವೀಯ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ನಡೆಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದ ರೀತಿಯ ವಿರುದ್ಧ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಪ್ರಜ್ಞೆ ಮೂಡಿತು. ಈ ಜಾಗೃತಿಯು ತಟಸ್ಥ ನೀತಿಯ ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿತ್ವದ ತತ್ವ ಮತ್ತು ಸರಕಾರದ ಮೂಲಭೂತ ಕಾರ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಪಾತ್ರವನ್ನು ಪರಿಶೀಲನೆಗೆ ಒಳಪಡಿಸುವ ಕಾರ್ಯಕ್ಕೆ ನಾಂದಿಯಾಯಿತು. ಇದು ವಿಶೇಷವಾಗಿ ೧೮೩೨ ರಲ್ಲಿ ಇಂಗ್ಲೆಂಡ್ ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವ ರಾಷ್ಟ್ರವಾದ ಬಳಿಕ ನಡೆದ ಸಂಗತಿಯಾಗಿದೆ. ಈ ಜಾಗೃತಿ ಮತ್ತು ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿತ್ವದ ತಾಟಸ್ಥ್ಯನೀತಿಯ ಪರಿಶೀಲನೆಯು ಆಧುನಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸರಕಾರಕ್ಕೆ ತಳಹದಿ ರೂಪುಗೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕೆ ಅವಕಾಶವನ್ನು ಒದಗಿಸಿತು.

ಈ ಹೊಸ ಚಿಂತನೆಯು ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿತ್ವದ ತಾಟಸ್ಥ್ಯನೀತಿಯ ಕಾರಣವಾಗಿ ಬಡವರನ್ನು ಶೋಷಿಸುವ ಶ್ರೀಮಂತರ ಅನಿಯಂತ್ರಿತ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯವನ್ನು ಟೀಕಿಸಿತು. ಈ ರೀತಿ ಶ್ರೀಮಂತರು ಬಡವರ ಮೇಲೆ ನಡೆಸುತ್ತಿರುವ ವಿವೇಚನಾರಹಿತ ಶೋಷಣೆಯನ್ನು ಕೊನೆಗಾಣಿಸಲು ಸರಕಾರದ ಮಧ್ಯಪ್ರವೇಶ ಮತ್ತು ಕಾನೂನಿನ ಅಗತ್ಯದ ಕುರಿತಾಗಿ ಬೇಡಿಕೆ ಮುಂದೊಡ್ಡಿತು. ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ರಾಷ್ಟ್ರವೊಂದರಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನೂ ಒಳಗೊಂಡಂತೆ ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಕನಿಷ್ಠ ಬದುಕಿನ ಮಟ್ಟದ ಆಶ್ವಾಸನೆಯನ್ನು ನೀಡುವುದು ಮತ್ತು ಜನರು ತಮ್ಮ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳನ್ನು ಬೆಳಸಿಕೊಳ್ಳಲು ನೆರವಾಗಬಲ್ಲ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿಕೊಡುವುದು ಸರಕಾರದ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಹೀಗೆ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸರಕಾರದ

ಸ್ವೀಕೃತಿ ಎಂದರೆ ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಉದ್ಯೋಗ, ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ, ಶಿಕ್ಷಣ, ಅತ್ಯವಶ್ಯ ಬಿಡುವು, ವಸತಿ ಮತ್ತು ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಕರ್ಯಗಳನು ಒದಗಿಸುವುದು ಎಂದು ಅರ್ಥವಾಗುತ್ತದೆ.

ದುರಾದೃಷ್ಟವಶಾತ್ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಸವಲತ್ತುಗಳನ್ನು ನಾವು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರೆಂದು ಕರೆಯುತ್ತಿರುವ ಸಮಾಜದ ಅತ್ಯಂತ ಚಿಕ್ಕ ವಿಭಾಗಕ್ಕೆ ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಇದರಿಂದಾಗಿ ಭಾರತದ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೯೦ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳುವ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ದೊಡ್ಡಗುಂಪು ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವ ಸವಲತ್ತುಗಳು ಮತ್ತು ಸೌಕರ್ಯಗಳಿಂದ ವಂಚಿತವಾಗಿದೆ. ಈ ರೀತಿ ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆಯ ನಡುವೆ ವ್ಯತ್ಯಾಸ ಪ್ರಾರಂಭವಾಯಿತು.

ಅನೌಪಚಾರಿಕ/ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ನಿರ್ವಚನದ ಕುರಿತು ರಾಷ್ಟ್ರ ಮತ್ತು ಅಂತರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಟ್ಟಗಳಲ್ಲಿ ಚರ್ಚೆ ಮುಂದುವರಿಯುತ್ತಿದೆ. ಭಾರತದಲ್ಲಿ, ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಪ್ರಥಮ ಅಧಿಕೃತ ನಿರ್ವಚನವನ್ನು ಕೇಂದ್ರೀಯ ಸಂಖ್ಯಾಶಾಸ್ತ್ರದ ಸಂಸ್ಥೆ ಸಿಎಸ್‌ಒ ನೀಡಿದೆ. ಸಿಎಸ್‌ಒ (೧೯೮೦) ಪ್ರಕಾರ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯವೆಂದರೆ ಯಾವ ಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕ ಘಟಕಗಳ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಯಾವುದೇ ಶಾಸನಬದ್ಧ ಅಧಿನಿಯಮ ಅಥವಾ ಕಾನೂನು ಅವಕಾಶಗಳಿಗೆ ಒಳಪಡುವುದಿಲ್ಲವೋ, ಮತ್ತು/ಅಥವಾ ನಿಯಮಿತ ಲೆಕ್ಕಪತ್ರಗಳನ್ನು ಇಟ್ಟುಕೊಳ್ಳುವುದಿಲ್ಲವೋ ಅಂತಹವುಗಳಾಗಿವೆ. ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಲಯವು ಅಸಂಯೋಜಿತ ಸೊತ್ತುಗಳನ್ನು ಅಥವಾ ಪಾಲುದಾರ ಉದ್ಯಮಗಳನ್ನು ಒಟ್ಟು ಸೇರಿಸುತ್ತದೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಅಸಂಯೋಜಿತ ಸೊತ್ತುಗಳು ಅಥವಾ ಪಾಲುದಾರಿಕೆಯ ಉದ್ಯಮಗಳೊಂದಿಗೆ, ಸಹಕಾರಿ ಸೊಸೈಟಿಗಳು, ಟ್ರಸ್ಟ್‌ಗಳು ನಡೆಸುವ ಉದ್ಯಮಗಳು, ಖಾಸಗಿ ಮತ್ತು ನಿಯಮಿತ ಕಂಪನಿಗಳು ಕೂಡಾ ಸೇರಿಕೊಳ್ಳುತ್ತವೆ. ಆದುದರಿಂದ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಲಯವನ್ನು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉಪ-ವರ್ಗವಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ (ಎನ್‌ಎಸ್‌ಎಸ್‌ಒ: ೧೯೯೯).

ಕಳೆದ ಹಲವು ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಲಯವು ಭಾರತೀಯ ಆರ್ಥಿಕತೆಗೆ ಮಹತ್ವಪೂರ್ಣ ಕೊಡುಗೆಯನ್ನು ನೀಡಿದೆ ಮತ್ತು ಇದು ಅತ್ಯಂತ ತೀವ್ರಗತಿಯಲ್ಲಿ ವಿಸ್ತರಿಸುತ್ತಿದೆ. ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಅಪಾರ ಪ್ರಮಾಣದ ಉದ್ಯೋಗ ಸೃಷ್ಟಿಯಾಗಲು ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಉನ್ನತ ದುಡಿಮೆಯ ಹೆಚ್ಚಳ ಕಾರಣವಾಗಿದೆ. ಉತ್ತರ ಆಫ್ರೀಕಾದ ಕೃಷಿಯೇತರ ಉದ್ಯೋಗದ ಶೇಕಡಾ ೪೮, ಲ್ಯಾಟಿನ್ ಅಮೇರಿಕಾದ ಉದ್ಯೋಗದ ಶೇಕಡಾ ೫೧, ಏಷ್ಯಾದ ಶೇಕಡಾ ೬೫, ಮತ್ತು ಉಪ-ಸಹರಾ ಆಫ್ರೀಕಾದ ಶೇಕಡಾ ೭೨ ದಷ್ಟು ಉದ್ಯೋಗವು ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಸ್ವರೂಪದ್ದಾಗಿದೆ (ಐಎಲ್‌ಒ: ೨೦೦೨). ೧೯೯೯-೨೦೦೦ದ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಭಾರತ ದೇಶದ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕಬಲದ ಶೇಕಡಾ ೮೬.೩೬ ದಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ೨೦೦೪-೦೫ರ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೮೬.೩೨ ದಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅನೌಪಚರಿಕ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಗುರುತಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ೧೯೯೯-೨೦೦೦ರಲ್ಲಿ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕ ಬಲದ ಸುಮಾರು ಶೇಕಡಾ

೯೧.೧೭ ಮತ್ತು ೨೦೦೪–೦೫ರಲ್ಲಿ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕ ಬಲದ ಸುಮಾರು ಶೇಕಡಾ ೯೨.೩೮ ವು ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಸ್ವರೂಪದ್ದಾಗಿತ್ತು (ಎನ್‌ಎಸ್‌ಎಸ್‌ಒ: ೧೯೯೯–೨೦೦೦ ಮತ್ತು ಎನ್‌ಎಸ್‌ಎಸ್‌ಒ: ೨೦೦೪–೦೫). ಇದರೊಂದಿಗೆ, ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಲಯವು ಪ್ರಾಥಮಿಕ, ಮಾಧ್ಯಮಿಕ ಮತ್ತು ತೃತೀಯ ಮಟ್ಟದ ವಲಯಗಳು ಮತ್ತು ರಫ್ತುಗಳ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಹುಟ್ಟುವಳಿಗೆ ಸಹಾಯಕವಾಗಿದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಒಟ್ಟು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಹುಟ್ಟುವಳಿಯಲ್ಲಿ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಲಯದ ದೇಣಿಗೆಯು ೪೦% ವಾಗಿದ್ದರೆ, ಒಟ್ಟು ರಫ್ತುವಿನಲ್ಲಿ ಅದು ಶೇಕಡಾ ೩೫ ಆಗಿರುತ್ತದೆ.

ಒಟ್ಟು ಆರ್ಥಿಕ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಲಯ ನೀಡುತ್ತಿರುವ ದೇಣಿಗೆಯನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿದಾಗ, ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಲಯದ ಉದ್ಯಮಗಳು ಎಷ್ಟು ದಕ್ಷತೆಯಿಂದ ಕಾರ್ಯ ನಡೆಸುತ್ತಿವೆ ಎನ್ನುವುದು ಅರ್ಥವಾಗುತ್ತದೆ. ನಾವು ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಲಯದ ಉದ್ಯಮಗಳ ದಕ್ಷತೆಯ ಕಡೆಗೆ ಗಮನ ಹರಿಸಬೇಕಾದ ಅಗತ್ಯವೇನಿದೆ ಎಂದು ಸಂಶೋಧಕರ ಮನಸ್ಸಿಗೆ ಹೊಳೆಯಬಹುದು. ಈ ಪ್ರಶ್ನೆಗೆ ಆಸಕ್ತ ಗುಂಪುಗಳ ಪರಿಪ್ರೇಕ್ಷೆಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ವಿಭಿನ್ನ ಉತ್ತರಗಳು ಸಿಗುತ್ತವೆ. ರಾಷ್ಟ್ರದ ಪರಿಪ್ರೇಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ, ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಲಯದ ಉದ್ಯಮಗಳ ದಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಇಡೀ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ದಕ್ಷತೆಯೊಂದಿಗೆ ಸಂಬಂಧ ಕಲ್ಪಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಯಾಕೆಂದರೆ, ಒಟ್ಟು ಉದ್ಯೋಗದ ಶೇಕಡಾ ೯೦ರಷ್ಟು ಪಾಲು ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಲಯದ್ದಾಗಿದೆ. ಇದು ಗೃಹ ಉತ್ಪನ್ನದ ನಿವ್ವಳಕ್ಕೆ ಶೇಕಡಾ ೬೦ರಷ್ಟು ದೇಣಿಗೆ ನೀಡುತ್ತಿದೆ (ಎನ್‌ಡಿಪಿ). ಸ್ಪರ್ಧಾತ್ಮಕ ಜಾಗತಿಕ ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಉದ್ಯಮಗಳ ಉತ್ಪಾದಕರ ಪರಿಪ್ರೇಕ್ಷದಲ್ಲಿ ದಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಉದ್ಯಮಗಳ ಉಳಿಯುವಿಕೆ ಮತ್ತು ತಮ್ಮ ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಪಾಲಿನ ನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿ ಅಂದಾಜು ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಯನೀತಿ ರಚನೆಕಾರರ ಪರಿಪ್ರೇಕ್ಷದಲ್ಲಿ ಪ್ರಸಕ್ತ ಕಾರ್ಯನೀತಿ ಮಧ್ಯಸ್ಥಿಕೆಗೆ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಲಯದಲ್ಲಿನ ಉದ್ಯಮಗಳ ಸಂಬದ್ಧ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಯ ತಿಳಿವಳಿಕೆ ಮುಖ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಭಾರತೀಯ ಆರ್ಥಿಕತೆಯಲ್ಲಿ ಅನೇಕ ಅಧ್ಯಯನಗಳು ತಮ್ಮ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯನ್ನು ಭಾರತೀಯ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಮೇಲಿನ ಇದರ ಪ್ರಭಾವದ ಮೇಲೆ ಕೇಂದ್ರೀಕೃತಗೊಳಿಸಿವೆ. ಕುಲಶ್ರೇಷ್ಠ ಮತ್ತು ಸಿಂಗ್ (೧೯೯೮) ಅವರು ಅಸಂಘಟಿತ ಭಾಗದ ದೇಣಿಗೆ ಮತ್ತು ೧೯೮೦–೮೧ ರಿಂದ ೧೯೯೪–೯೫ರ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಇದರ ವಿಭಿನ್ನ ಉಪ–ವಲಯಗಳು ಎನ್‌ಡಿಪಿಗೆ ನೀಡಿದ ಪಾಲನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಕಾಲಾನುಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಭಾಗವು ಒಟ್ಟು ಎನ್‌ಡಿಪಿಗೆ ನೀಡುತ್ತಿರುವ ದೇಣಿಗೆಯು ಕ್ಷೀಣಿಸುತ್ತಿದೆಯಾದರೂ, ಗ್ರಾಹಕ ಸರಕುಗಳ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಇದು ಅತ್ಯಂತ ದೊಡ್ಡ ಪಾಲನ್ನು(೬೦%ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು) ಹೊಂದಿದೆ. ೧೯೭೮–೭೯ ರಿಂದ ೧೯೯೪–೯೫ರ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಉತ್ಪಾದನಾ ವಲಯದ ಸಂರಚನೆ, ಬೆಳವಣಿಗೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ಅದರ ಉಪ–ವಲಯಗಳ ನೆಲೆಯಿಂದ ವಿವರಿಸಿರುವ ಸುಬ್ರಹ್ಮಣ್ಯ (೨೦೦೨) ಅವರು ಎಂಭತ್ತರ ದಶಕದ ಪ್ರಾರಂಭದಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಉತ್ಪಾದನಾ ವಲಯದ ಬೆಳವಣಿಗೆಯನ್ನು ಮತ್ತು ಎಂಭತ್ತರ ದಶಕದ ನಡುಭಾಗದಿಂದ ಅದರ ಕ್ಷೀಣಿಸುವಿಕೆಯನ್ನು ಗುರುತಿಸಿದ್ದಾರೆ.

೧೯೮೪-೮೫ರಿಂದ ೧೯೯೯-೨೦೦೦ದ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ಉತ್ಪಾದನಾ ವಲಯದ ಮೇಲೆ ಆರ್ಥಿಕ ಸುಧಾರಣೆಗಳ ಪ್ರಭಾವವನ್ನು ರಾಣಿ ಮತ್ತು ಉಣ್ಣಿಯವರು (೨೦೦೪) ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಇವರು ಕಂಡುಹಿಡಿದ ಪ್ರಕಾರ ಆರ್ಥಿಕ ಸುಧಾರಣಾ ಕಾರ್ಯನೀತಿಗಳು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಗುಂಪುಗಳ ಮೇಲೆ ಭಿನ್ನ ಸ್ವರೂಪದ ಪ್ರಭಾವವನ್ನು ಬೀರಿವೆ. ಮೋಟಾರು ಉದ್ಯಮ ಮತ್ತು ಉದ್ಯಮದ ಮೂಲಭೂತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ವಲಯವು ಅಸಂಘಟಿತ ಉತ್ಪಾದನಾ ಉದ್ಯಮದ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ನೆರವು ನೀಡಿದೆ. ೧೯೮೦-೮೧ರಿಂದ ೧೯೮೮-೮೯ರ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯಗಳ ನಡುವೆ ಸೇರ್ಪಡೆಯಾದ ನಿವ್ವಳ ಮೌಲ್ಯ ಮತ್ತು ಸಂಬದ್ಧ ಬೆಳವಣಿಗೆ ದರದ ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಸಂಯೋಜನೆಯನ್ನು ಆರ್‌ಬಿಐ (೧೯೯೩) ಮರುಪರಿಶೀಲಿಸಿದೆ ಮತ್ತು ನಿವ್ವಳ ಗೃಹ ಉತ್ಪಾದನೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ವಲಯದ ವಿರುದ್ಧ ದ್ವಿತೀಯ ಮತ್ತು ತೃತೀಯ ವಲಯಗಳ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವಂತೆ ಪ್ರತಿಪಾದಿಸಿದೆ.

ಇದರೊಂದಿಗೆ, ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯ ಕುರಿತು ಅನೇಕ ಅಧ್ಯಯನಗಳು ಲಭ್ಯ ಇವೆ. ಅಸಂಘಟಿತ/ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಲಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಇದರ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯ ಅಳತೆಯನ್ನು ಕೇಂದ್ರೀಕೃತಗೊಳಿಸಿ ನಡೆಸಲಾದ ಅಧ್ಯಯನಗಳು ಹೆಚ್ಚು ಇಲ್ಲ. ರಾಜೇಶ್ ಮತ್ತು ದೊರೈಸ್ವಾಮಿ (೨೦೦೭) ಅವರು ದತ್ತಾಂಶದ ಆವರಣ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ ಮತ್ತು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಾದರಿ ಸಮೀಕ್ಷೆಯ ದತ್ತಾಂಶದ ಬಳಕೆಯಿಂದ ರಾಜ್ಯದಾದ್ಯಂತ ಅಸಂಘಟಿತ ಉತ್ಪಾದನಾ ಉದ್ಯಮಗಳ ತಾಂತ್ರಿಕ ದಕ್ಷತೆ ಮತ್ತು ಉತ್ಪಾದನಾ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯನ್ನು ಅಳೆದಿದ್ದಾರೆ. ನಟರಾಜನ್ ಮತ್ತು ರಾಜೇಶ್ (೨೦೦೭) ಅವರು ೨೦೦೦-೦೧ರ ಅವಧಿಯ ಉದ್ಯಮ-ಹಂತದ ದತ್ತಾಂಶವನ್ನು ಬಳಸಿ ಉತ್ಪಾದನಾ ಗಡಿ ಅನುಸಂಧಾನದ ಮೂಲಕ ಕೇರಳ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿನ ಅಸಂಘಟಿತ ಉತ್ಪಾದನಾ ಉದ್ಯಮಗಳ ತಾಂತ್ರಿಕ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣಾ ಹಂತಗಳನ್ನು ಅಳೆದಿದ್ದಾರೆ. ೧೯೭೮-೭೯ರಿಂದ ೨೦೦೦-೦೧ರ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಉತ್ಪಾದನಾ ವಲಯದ ಗಾತ್ರ, ಬೆಳವಣಿಗೆ ಮತ್ತು ಉತ್ಪಾದನಾ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯನ್ನು ರಾಜೇಶ್ (೨೦೦೭) ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ದೇಣಿಗೆ ಮತ್ತು ಬೆಳವಣಿಗೆಯ ಕುರಿತಾದ ಮೇಲಿನ ಅಧ್ಯಯನಗಳು ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ಭಾರತದಲ್ಲಿನ ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಆರ್ಥಿಕ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯ ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿ, ಹೆಚ್ಚಿನ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯನ್ನು ಬೇಡುತ್ತವೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯಗಳ ನಡುವಿನ ತೌಲನಿಕ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯು ವಿಭಿನ್ನ ವಿದೇಶಿ ವ್ಯಾಪಾರ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯ ಆಳ್ವಿಕೆಯ ಕೆಳಗೆ ಸಂಬದ್ಧವಾಗಿರಬಹುದು. ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯನ್ನು ಅಳೆಯತಕ್ಕಂತಹ ಮೇಲೆ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿರುವ ಬಹುಪಾಲು ಅಧ್ಯಯನಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ/ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಉತ್ಪಾದನಾ ವಲಯವನ್ನಷ್ಟೇ ಕೇಂದ್ರವಾಗಿಟ್ಟುಕೊಂಡಿವೆ. ಆದರೆ ಅಸಂಘಟಿತ/ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಲಯವು ಉತ್ಪಾದನೆಗೆ ಮಾತ್ರ ಸೀಮಿತವಾಗಿಲ್ಲ. ಇದರಲ್ಲಿ ಎಂಟು ಉಪ-ವಲಯಗಳು ಇವೆ. ಭಾರತದ ಇಡೀ ಕೃಷಿಯೇತರ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಲಯದ

ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯ ಅಳತೆಯನ್ನು ವಿವರಿಸಿರುವ ಮತ್ತು ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಿರುವ ಅಧ್ಯಯನಗಳು ಬಹಳ ಸೀಮಿತವಾಗಿವೆ.

ಅರ್ಥಶಾಸ್ತ್ರದ ಸಾಹಿತ್ಯದಲ್ಲಿ ಔಪಚಾರಿಕ ಮತ್ತು ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಲಯಗಳ ಸಂಬಂಧಗಳ ಕುರಿತು ಅನೇಕ ಚಿಂತನಾ ಪಂಥಗಳು ಬೆಳೆದು ನಿಂತಿವೆ. ಮೊದಲ ಪಂಥದ ಪ್ರಕಾರ, ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಲಯವು ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ವಲಯದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯೊಳಗಿನ ಬಳಕೆಗಾಗಿ ಉತ್ಪಾದನೆ ನಡೆಸುವಂತಹ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಸ್ವಾಯತ್ತ ಭಾಗವಾಗಿದೆ. ಎರಡನೆಯ ಪಂಥದ ನಂಬಿಕೆಯೇನೆಂದರೆ, ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಲಯವು ಔಪಚಾರಿಕ ವಲಯದ ಮೇಲೆ ಆಶ್ರಿತ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ. ಮತ್ತು ಔಪಚಾರಿಕ ವಲಯದಿಂದ ಶೋಷಣೆಗೆ ಒಳಗಾಗುತ್ತಿದೆ. ಮೂರನೆಯ ಪಂಥದ ಪ್ರಕಾರ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಲಯವು ಪೂರಕ ಜೋಡಣೆಗಳ ಮೂಲಕ ಉಳಿದ ಅರ್ಥಿಕತೆಯ ಮೇಲೆ ಸಂಯೋಜಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿದೆ. ಭಾರತದಲ್ಲಿ, ಔಪಚಾರಿಕ ಮತ್ತು ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಲಯಗಳ ಜೋಡಣೆಯು ಉಪ–ಗುತ್ತಿಗೆಯ ಮೂಲಕ ನಡೆಯುತ್ತಿದೆ.

ಹಿಂದಿನ ವರ್ಷಗಳಿಗಿಂತ ಭಿನ್ನ ರೀತಿಯಿಂದ, ಇತ್ತೀಚಿಗಿನ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಲಯದ ಹೆಚ್ಚು ಹೆಚ್ಚು ಉದ್ಯಮಗಳು ಔಪಚಾರಿಕ ಉದ್ಯಮಗಳಿಂದ / ಏಜೆನ್ಸಿಗಳಿಂದ / ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರಿಂದ ಗುತ್ತಿಗೆಯನ್ನು ನೇರವಾಗಿ ಪಡೆದು ತಮ್ಮ ಉತ್ಪನ್ನಗಳನ್ನು ಉತ್ಪಾದಿಸುತ್ತಿವೆ. ಈ ಗುತ್ತಿಗೆಗಳು ಉತ್ಪತ್ತಿಗಳ ನೇರ ಮಾರಾಟ, ಕಚ್ಚಾವಸ್ತುಗಳ ಮತ್ತು ಉಪಕರಣಗಳ ಪೂರೈಕೆ ಇತ್ಯಾದಿಗಳ ಕುರಿತಾಗಿ ಇರುತ್ತವೆ. ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಔಪಚಾರಿಕ ಉದ್ಯಮಗಳು/ಏಜೆನ್ಸಿಗಳು/ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರೊಂದಿಗೆ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಉದ್ಯಮಗಳು ಈ ನೇರ ಪೂರೈಕೆಯ ಕಾರಣವಾಗಿ ಬೇರೆ ಉದ್ಯಮಗಳಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ ಹೆಚ್ಚು ದಕ್ಷರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಬಹುದು. ಇದಕ್ಕಿಂತಲೂ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ, ಗುತ್ತಿಗೆಯಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಉತ್ಪನ್ನಗಳನ್ನು ಮಾರಾಟ ಮಾಡುವ ಸೌಲಭ್ಯ ಹೊಂದಿದ ಉದ್ಯಮಗಳು ತಮ್ಮ ಉತ್ಪನ್ನಗಳ ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಅನಿಶ್ಚಿತತೆಯಿಂದ ಸ್ವಲ್ಪ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಮುಕ್ತವಾಗಿ ಇರಬಹುದು. ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಲಯದ ಉತ್ಪನ್ನ ಮಾರಾಟ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಉದ್ಯಮಗಳನ್ನು ವ್ಯಾಪಕನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಎರಡು ವಿಭಾಗಗಳಾಗಿ ವಿಂಗಡಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಮೊದಲನೆಯದು ಸುರಕ್ಷಿತ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಉದ್ಯಮಗಳು. ಇವರಿಗೆ ಉತ್ಪನ್ನಗಳ ಮಾರಾಟಕ್ಕೆ ಔಪಚಾರಿಕ ಉದ್ಯಮಗಳು/ಏಜೆನ್ಸಿಗಳು/ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರೊಂದಿಗೆ ಗುತ್ತಿಗೆ ಇರುತ್ತದೆ. ಎರಡನೆಯದಾಗಿ ಸುರಕ್ಷಿತ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯನ್ನು ಹೊಂದದ ಉದ್ಯಮಗಳು. ಸುರಕ್ಷಿತ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಉದ್ಯಮಗಳು ಬೇರೆ ಉದ್ಯಮಗಳಿಗಿಂತ ದಕ್ಷವಾಗಿರುತ್ತವೆ ಎಂದು ನಾವು ಊಹಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದೆಂಬುದನ್ನು ಇದು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ.

ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆಗೆ ತೌಲನಿಕವಾಗಿ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಆಳವಾದ ರೀತಿಯಿಂದ ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಸಮಾಜೋ ಆರ್ಥಿಕ ಮಟ್ಟವನ್ನು

ಉನ್ನತೀಕರಣಗೊಳಿಸುವ ಕೆಲವು ಲಾಭದಾಯಕ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸುವುದು ಈ ಅಧ್ಯಯನದ ಉದ್ದೇಶವಾಗಿದೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳು, ವರಮಾನಗಳು, ಉದ್ಯೋಗದ ನಿಬಂಧನೆಗಳು, ಸೌಕರ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಸವಲತ್ತುಗಳನ್ನು ಹೊಂದದಿರುವುದು ಇತ್ಯಾದಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶೋಚನೀಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯ ನಿಜಚಿತ್ರಣವನ್ನು ನೀಡುವ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ಈ ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಿದೆ.

ಅಧ್ಯಯನವು ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ದತ್ತಾಂಶವನ್ನು ಆಧರಿಸಿದೆ. ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕಾಗಿ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ದತ್ತಾಂಶವನ್ನು ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಮಂಗಳೂರು ಮತ್ತು ಪುತ್ತೂರು ತಾಲೂಕುಗಳಿಂದ ಸಂಗ್ರಹಿಸಲಾಗಿದೆ. ಅಸಂಭಾವ್ಯತೆಯ ಮಾದರಿ ವಿಧಾನವನ್ನು ಬಳಸುವ ಮೂಲಕ ಸಂಶೋಧಕರು ಜನರ ಘಟಕಗಳನ್ನು ಉದ್ದೇಶಪೂರ್ವಕವಾಗಿ ಆಯ್ದುಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಆಯ್ದುಕೊಂಡ ಮಾದರಿಯು ಸ್ತರೀಕೃತ ಮತ್ತು ನಿಯತಾಂಶ ಮಾದರಿಯದ್ದಾಗಿದೆ. ಮಾದರಿಯಲ್ಲಿ ೨೦೦ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿದ್ದು ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಸೇವೆ, ಕೃಷಿ ಮತ್ತು ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆ.

ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸಂದರ್ಶನಗಳು, ಚರ್ಚೆ ಮತ್ತು ಅವಲೋಕನದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಸಂವಾದಿಗಳು ಮತ್ತು ಮಾಹಿತಿದಾರರಿಂದ ಸಂಗ್ರಹಿಸಲು ಸಂಶೋಧಕರು ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹದ ಮೂರು ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಬಳಸಿದ್ದಾರೆ. ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಂದ ಸಂದರ್ಶನದ ಮೂಲಕ ಸಂಗ್ರಹಿಸಿದ ದತ್ತಾಂಶದೊಂದಿಗೆ ಅವರ ಕುರಿತಾಗಿ ಸ್ವಲ್ಪ ಮಟ್ಟಿಗಿನ ಹೊಣೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು, ಸರಕಾರಿ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು, ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸಂಘಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಮುಖಂಡರಿಂದ ಕೂಡಾ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸಲಾಗಿದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನು ಮತ್ತು ಅದರ ಕುರಿತು ಅವರ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳು, ಜೊತೆಗೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದೊಂದಿಗೆ ಸಂಯೋಜಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಕೆಲವು ಪ್ರಶ್ನೆಗಳ ಕುರಿತು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಲ್ಲಿ ಇರುವಂತಹ ಅರಿವನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ.

ದತ್ತಾಂಶದ ವ್ಯವಸ್ಥಿತ ಪರಿಷ್ಕರಣಕ್ಕಾಗಿ ಸಂಶೋಧಕರು ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಸ್ಕರಣದ ಕೈಯ ಬಳಕೆ ಮತ್ತು ಯಂತ್ರದ ಬಳಕೆ ಈ ಎರಡೂ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಸಂಶೋಧಕರು ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹದ ನಂತರ ಪ್ರತಿಯೊಂದೂ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಸುಸಂಗತತೆ ಮತ್ತು ಪರಿಪೂರ್ಣತೆಗಾಗಿ ಜಾಗರೂಕತೆಯಿಂದ ಸೂಕ್ಷ್ಮ ಪರಿಶೀಲನೆಗೆ ಒಳಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ. ದತ್ತಾಂಶ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಗೆ ತಾತ್ವಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಂಖ್ಯಿಕ ತರ್ಕವನ್ನು ಅನ್ವಯಿಸುವ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ವಯಸ್ಸು, ವರ್ಗ, ಲಿಂಗ, ಧರ್ಮ ಮತ್ತು ಇತರ ವಿವರಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಈ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯನ್ನು ನಡೆಸಲಾಗಿದೆ. ಹೀಗೆ ಸಂಗ್ರಹಿಸಲಾದ ದತ್ತಾಂಶವನ್ನು ಕಂಪ್ಯೂಟರ್ ಮೂಲಕ ಸಂಸ್ಕರಿಸಿ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಕೋಷ್ಟಕಗಳನ್ನು ರಚಿಸಲಾಗಿದೆ. ಇಲ್ಲಿನ ಶೋಧನೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ತೀರ್ಮಾನಗಳನ್ನು ಮುಂದಿನ ಅಧ್ಯಾಯಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತುತಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ.

೬.೧ ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆ ಮತ್ತು ದುಡಿಮೆ

ಈ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡದ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಚರಿತ್ರೆಯನ್ನು ಅದರ ಹುಟ್ಟಿನೊಂದಿಗೆ, ದುಡಿಮೆಯ ಚರಿತ್ರೆಯನ್ನು ವಸಾಹತು ಪೂರ್ವ ಅವಧಿಯಿಂದ ವಸಾಹತು ಅವಧಿ, ಮುಂದುವರಿದು ವಸಾಹತೋತ್ತರ ಅವಧಿಯಿಂದ ಇವತ್ತಿನವರೆಗೆ ಕೇಂದ್ರವಾಗಿಟ್ಟುಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಜಿಲ್ಲೆಯ ಭೌತಿಕ ಲಕ್ಷಣಗಳು, ಚಾರಿತ್ರಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆ, ೧೯೬೧ರ ಜನಗಣತಿಯ ನಂತರದ ಜನಸಂಖ್ಯಾ ಬೆಳವಣಿಗೆ, ಹಿಂದುಗಳಲ್ಲಿರುವ ವಿವಿಧ ಜಾತಿಗುಂಪುಗಳ ವಿವರಗಳು, ಮತ್ತು ೧೯೬೧ರ ನಂತರ ಜಿಲ್ಲಾಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ನಡೆದ ಬೆಳವಣಿಗೆಯನ್ನು ಅಳೆಯಲು ಕೈಗೊಳ್ಳಲಾದ ಅನೇಕ ಅಧ್ಯಯನಗಳು, ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ವಿವರವಾಗಿ ಗಮನಿಸಲಾಗಿದೆ. ಶಿಕ್ಷಣದ ಪ್ರಗತಿ, ಸಾಕ್ಷರತೆಯಂತಹ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು, ಭೂಸುಧಾರಣಾ ಕಾನೂನು, ಕೃಷಿ ಬೆಳವಣಿಗೆ, ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಲಯಕ್ಕೆ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ, ಮೂಲಭೂತ ಸಂರಚನೆಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಇತ್ಯಾದಿ ಕುರಿತಾದ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು ಮತ್ತು ವಸಾಹತೋತ್ತರ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಚಾಲನೆಗೆ ಬಂದ ಇತರ ಅನೇಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ದೀರ್ಘವಾಗಿ ವಿವರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಸಂವಾದಿಗಳ ವೈಯಕ್ತಿಕ ವಿವರಗಳು, ಅವರ ಕುಟುಂಬದ ಮಾಹಿತಿ, ಜೊತೆಗೆ ಅವರ ಸಮಾಜೋ–ಆರ್ಥಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆ, ಉದ್ಯೋಗ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳು, ಇತ್ಯಾದಿಗಳ ಮೂಲಕ ಅವರ ಚಿತ್ರಣವನ್ನು ಪ್ರಸ್ತುತಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಜಿಲ್ಲೆಯ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ವಲಯದ ಒಟ್ಟು ಜನಸಂಖ್ಯೆಯ ಅಂದಾಜು ಗಾತ್ರವನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿ, ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಜಿಲ್ಲೆಯ ಉದ್ಯೋಗಿ ಜನಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಗೃಹ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅಸಂಘಟಿತರಾಗಿ ಉಳಿದರೆ, ಸರಕಾರದಿಂದ ನೇಮಕಗೊಂಡವರು, ಬೃಹತ್ ಗಾತ್ರದ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರು ಸಂಘಟಿತರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಗೃಹ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಬಹುತೇಕವಾಗಿ ಅವಿದ್ಯಾವಂತರಾಗಿರುವುದು, ಅಥವಾ ಕೆಳಮಟ್ಟದ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಉದ್ಯೋಗ ಕುಶಲತೆಯ ಅರ್ಹತೆ ಇವರಲ್ಲಿ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಆದುದರಿಂದ ತಮ್ಮ ಬದುಕಿನ ದೈನಂದಿನ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಸಲುವಾಗಿ ಅವರು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಲೇ ಇರುತ್ತಾರೆ. ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಾವಿರುವ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸನ್ನಿವೇಶದ ಕಾರಣವಾಗಿ ಅಸಂಘಟಿತರು ಯಾಕೆಂದರೆ ಅವರು ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರ ಕೈಕೆಳಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದು, ಅವರನ್ನು ಯಾವುದೇ ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಕೊಂಡಾಗ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರನಿಗೆ ದಳ್ಳಾಳಿ ಹಣ ದೊರೆಯುತ್ತದೆ.

ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕಾಗಿ ಆಯ್ದುಕೊಂಡ ೨೦೦ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ, ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ವಿವಿಧ ವಿಭಾಗಗಳನ್ನು ಸಂಶೋಧಕರು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ತಂತ್ರಜ್ಞರು, ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು, ಅಧಿಕಾರಿಗಳು, ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕರು, ಗುಮಾಸ್ತರು, ಬೋಧಕರು, ವೈದ್ಯಕೀಯ ವೃತ್ತಿಪರರು ಮತ್ತು ಸಾಮಾನ್ಯ ಕಾರ್ಮಿಕರು. ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ವಿಭಾಗಗಳ ಕೆಳಗೆ

ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕಾಗಿ ಆಯ್ದುಕೊಂಡ ಸಂವಾದಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯು ಒಟ್ಟು ಜನಸಂಖ್ಯೆಯ ಮೂರನೆಯ ಎರಡರಷ್ಟು ಇದೆ. ಇವರು ಕೆಳಮಟ್ಟದ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿದ್ದು ಉನ್ನತ ಹುದ್ದೆಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಅವಕಾಶವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಇವರು ತಮಗೆ ಇಷ್ಟ ಬಂದ ಹಾಗೆ ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸುವ ಹಾಗಿಲ್ಲ ಯಾಕೆಂದರೆ ಇವರ ಅಗಾಧ ಸಂಖ್ಯೆಯಿಂದಾಗಿ ಬೇರೆಡೆ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಅವಕಾಶಗಳು ಇವರಿಗೆ ಕಡಿಮೆ. ತಂತ್ರಜ್ಞರು, ಅಧಿಕಾರಿಗಳು, ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕರು, ಬೋಧಕರು, ಮತ್ತು ವೈದ್ಯಕೀಯ ವೃತ್ತಿಪರರ ಕುರಿತು ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಉದ್ಯೋಗದ ಚೌಕಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಇವರ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯು ಉಳಿದವರಿಗಿಂತ ಉತ್ತಮವಿದೆ. ಯಾಕೆಂದರೆ ಇವರು ಅರೆ-ಕುಶಲಿಗಳು ಅಥವಾ ಕುಶಲಿಗಳು ಅಥವಾ ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟದ ಕುಶಲಿಗಳು/ಬಹುಕುಶಲಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ.

೧೮ರಿಂದ ೨೭ರ ವಯೋಮಿತಿಯಲ್ಲಿ ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಿದ ೫೩ (೨೬.೫%) ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ ೩೩ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ೨೦ ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು. ಯುವಜನತೆಗೆ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಅವಕಾಶ ಕಡಿಮೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಇದು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸುತ್ತದೆ. ಅಧ್ಯಯನದಿಂದ ತಿಳಿದುಬಂದಿರುವುದೇನೆಂದರೆ, ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಿದ ೧೨೯ (೬೪.೫%) ಪುರುಷರಲ್ಲಿ ೭೧ (೩೫.೫%) ಪುರುಷರು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ ಮತ್ತು ಉಳಿದ ೫೮ (೨೯%) ಪುರುಷರು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಆದರೆ, ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಿದ ೭೧ (೩೫.೫%) ಮಹಿಳಾ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೨೯ (೧೪.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಮಾತ್ರ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ ಮತ್ತು ಉಳಿದ ೪೨ (೨೧%) ಮಹಿಳಾ ಸಂವಾದಿಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿ ಉಳಿದಿದ್ದಾರೆ.

ಜಿಲ್ಲೆಯ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗವಾಕಾಶವನ್ನು ಹೊಂದುವುದರಲ್ಲಿ ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅವಕಾಶ ಕಡಿಮೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಅಧ್ಯಯನ ತೋರಿಸಿಕೊಟ್ಟಿದೆ. ಉದ್ಯೋಗ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೫ ರಿಂದ ೭ ರಷ್ಟು ಕುಟುಂಬಗಳು ಮಾತ್ರ ತಮ್ಮ ಹೆಣ್ಣುಮಕ್ಕಳನ್ನು ಮನೆಯಿಂದ ಹೊರಗೆ ಇರಲು ಅನುಮತಿ ನೀಡುತ್ತವೆ, ಆದರೆ ಸಂಪ್ರದಾಯಸ್ಥ ಕುಟುಂಬಗಳು ತಮ್ಮ ಮಹಿಳೆಯರನ್ನು ಮನೆಯಿಂದ ಹೊರಗೆ ಇರಲು ಅವಕಾಶ ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ, ಇದಕ್ಕೆ ಕುಟುಂಬದ ರೂಢಿಗಳು ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಒತ್ತಡಗಳು ಕಾರಣವೆಂದು ಅಧ್ಯಯನ ಕಂಡುಕೊಂಡಿದೆ. ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಆಯ್ದುಕೊಂಡ ಒಟ್ಟು ಜನರಲ್ಲಿ ೧೨೫ (೬೨.೫%) ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ವಿವಾಹಿತರು. ಇವರಲ್ಲಿ ೭೧ (೩೫.೫%) ಮಂದಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರು ಮತ್ತು ೫೪ (೨೭%) ಮಂದಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕರು. ಉದ್ಯೋಗಿ ವಿಧವೆಯರು ಇರುವಂತೆ ಉದ್ಯೋಗಿ ವಿಧುರರು ಯಾಕಿಲ್ಲವೆಂದು ಪ್ರಶ್ನೆ ಬಂದಾಗ, ಅಧ್ಯಯನದಿಂದ ತಿಳಿದುಬಂದಿರುವ ವಿಚಾರವೇನೆಂದರೆ, ವಿಧುರರಲ್ಲಿ ಕೆಲವರು ಮರುವಿವಾಹವಾಗಿದ್ದಾರೆ, ಉಳಿದವರಿಗೆ ಜೀವನ ನಡೆಸಲು ಸಾಕಷ್ಟು ಇರುವುದರಿಂದ, ಅವರು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ರಾಜಿನಾಮೆ ನೀಡಿದ್ದಾರೆ. ವಿಧುರರ ಹಾಗೆ ವಿಧವೆಯರ ಮರುವಿವಾಹಕ್ಕೆ ಸಮಾಜ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬದ ಮನೋಭಾವ

ಒಪ್ಪಿಗೆ ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ. ಈ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿ ವಿಧವೆಯರ ಮರುವಿವಾಹವಾಗುವಂತಿಲ್ಲ. ಆದರೆ ತಮ್ಮ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳ ಪೂರೈಕೆಗಾಗಿ ವಿಧುರರು ಮರುವಿವಾಹವಾಗಬಹುದು.

ಹಿಂದುಗಳಲ್ಲಿ ಆಯ್ದುಕೊಂಡ ೧೨೩ (೬೧.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೬೭ (೩೩.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದರೆ. ೫೬ (೨೮%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಿದ ೩೯ ಕ್ರಿಶ್ಚಿಯನ್‌ರಲ್ಲಿ ೧೪ (೭%) ಮಂದಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರಾಗಿದ್ದಾರೆ, ಮತ್ತು ೨೫ (೧೨.೫%) ಮಂದಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ. ೩೮ (೧೯%) ಮುಸ್ಲಿಮರಲ್ಲಿ ಎರಡೂ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಸಮಾನ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿದ್ದಾರೆ. ಕ್ರಿಶ್ಚಿಯನರಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿರುವವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಕಡಿಮೆ ಇರುವುದಕ್ಕೆ ಮುಖ್ಯ ಕಾರಣ, ಪುರುಷರು ಹೆಚ್ಚಿನ ವೇತನವನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಉದ್ಯೋಗಗಳಿಂದಾಗಿ ಬೇರೆ ದೇಶಗಳಿಗೆ ಅಥವಾ ಜಿಲ್ಲೆಯಿಂದ ಹೊರಗೆ ಹೋಗಿ ನೆಲೆಸಿರುವುದು. ವಿವಾಹವಾಗುವ ಮೊದಲು ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿರುವ ಮುಸ್ಲಿಮ್ ಮಹಿಳೆಯರು ವಿವಾಹದ ನಂತರ, ಗಂಡನ ಕುಟುಂಬದ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ಸಿಗದ ಕಾರಣವಾಗಿ ಮನೆಯಲ್ಲಿಯೇ ಉಳಿದುಬಿಡುತ್ತಾರೆ.

ಐದು ವಿಭಿನ್ನ ಜಾತಿಗಳಲ್ಲಿ ಆಯ್ದುಕೊಂಡ ಒಟ್ಟು ೨೦೦ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ, ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಿದ ೧೩ (೬.೫%) ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿಯ ಕೆಲಸಗಾರರಲ್ಲಿ ಯಾರೂ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು ಅಚ್ಚರಿಯ ಸಂಗತಿಯಾಗಿದೆ. ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡದ ೧೧ (೫.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೩ ಸಂವಾದಿಗಳು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದರೆ, ಉಳಿದ ೮ ಮಂದಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಸಂಘಟಿತ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಉನ್ನತ ಜಾತಿಯ ಗುಂಪುಗಳು ಪ್ರಬಲ ಸ್ಥಾನವನ್ನು ಪಡೆದಿರುವುದು ಸಂಶೋಧನಾ ಸಮೀಕ್ಷೆಯಿಂದ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿರುವ ಅಂಶವಾಗಿದೆ.

ಈ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಕನ್ನಡ ಮಾತನಾಡುವ ಜನರು ಉನ್ನತ ಜಾತಿಗುಂಪುಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಗುರುತಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಿದ ೩೦ (೧೫%) ಕನ್ನಡ ಮಾತನಾಡುವ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೧೯ (೯.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ೧೧ (೫.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರು.

ಇಬ್ಬರು ಸದಸ್ಯರನ್ನೊಳಗೊಂಡ ೧೦ (೫%) ಸಂವಾದಿಗಳನ್ನು ಅಧ್ಯಯನ ಗುರುತಿಸಿಕೊಂಡಿದೆ. ಇವರಲ್ಲಿ ೩(೧.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ೭ (೩.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಅಸಂಘಟಿತವಲಯಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕರು. ಮೂರರಿಂದ ನಾಲ್ಕು ಸದಸ್ಯರನ್ನೊಳಗೊಂದ ಕುಟುಂಬದಲ್ಲಿ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡ ೧೦೦ (೫೦%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೫೧ (೨೫.೫%) ಮಂದಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯಕ್ಕೆ ಸೇರುವವರಾದರೆ, ೪೯ (೨೪.೫%) ಮಂದಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ.

ಶಾಲೆಗೆ ಹೋಗುವ ಮಕ್ಕಳಿಲ್ಲದ ೩೩ (೧೬.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೨೦ (೧೦%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದರೆ ೧೩ (೬.೫%) ಮಂದಿ

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಶಾಲೆಗೆ ಹೋಗುವ ಇಬ್ಬರು ಮಕ್ಕಳನ್ನೊಳಗೊಂಡ ೪೨ (೨೧%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೨೭ (೧೩.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು, ಮತ್ತು ೧೫ (೭.೫%) ಮಂದಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರು. ಶಾಲೆಗೆ ಹೋಗುವ ಮಕ್ಕಳಿರುವ ೧೧೬ (೫೮%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೬೮ (೩೪%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಖಾಸಗಿ ಶಾಲೆಗಳನ್ನು ಬಯಸುವವರಾಗಿದ್ದರೆ, ೩೮(೧೯%) ಮಂದಿ ತಮ್ಮ ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಸರಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ಕಳುಹಿಸುವವರಾಗಿದ್ದಾರೆ ಎಂಬುದು ಅಧ್ಯಯನದಿಂದ ತಿಳಿದುಬಂದಿರುವ ಅಂಶವಾಗಿದೆ.

ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿರುವ ೧೫ (೭.೫%) ಸಂಗಾತಿಗಳು (ಪತ್ನಿಯರು) ತಮ್ಮ ಕೌಟುಂಬಿಕ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಯನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸುವ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಕೈಹಿಡಿದ ವ್ಯಕ್ತಿಯ (ಪತಿಯ) ಸಂಪೂರ್ಣ ಸಹಕಾರ ಮತ್ತು ಬೆಂಬಲವಿದೆಯೆಂದು ಹೇಳಿದರೆ, ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹೋಗುವ ೨೫ (೧೨.೫%) ಮಂದಿ ಸಂಗಾತಿಗಳು (ಪತ್ನಿಯರು) ಕೈಹಿಡಿದ ವ್ಯಕ್ತಿಯ (ಪತಿ) ಸಹಕಾರ ಮತ್ತು ಬೆಂಬಲ ಇಲ್ಲವೆಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಸಂಗಾತಿಗಳು (ಪತ್ನಿಯರು) ಕೈಗೊಂಡಿರುವ ಉದ್ಯೋಗಗಳೆಂದರೆ ಮನೆಗೆಲಸ, ಬೀಡಿ ಕಟ್ಟುವಿಕೆ, ಕೂಲಿ ಕೆಲಸ, ಗುಮಸ್ತರ ಕೆಲಸ, ತಾಂತ್ರಿಕ ಕೆಲಸ, ಬೋಧನೆ, ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕರ ಕಾರ್ಯಚಟುವಟಿಕೆಗಳಾಗಿವೆ. ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಆಯ್ದುಕೊಂಡಿರುವ ೭೫ (೩೭.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳಿಗೆ ಸಂಗಾತಿಗಳು ಇಲ್ಲ. ಯಾಕೆಂದರೆ ಇವರಲ್ಲಿ ೬೧ (೩೦.೫%) ಮಂದಿ ಅವಿವಾಹಿತರಾಗಿದ್ದರೆ, ೧೪ (೭%) ಸಂವಾದಿಗಳು ವಿಧವೆಯರು. ಇಲ್ಲಿ ಗಮನಿಸಬೇಕಾದ ವಿಚಾರವೇನೆಂದರೆ, ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರ ಸಂಗಾತಿಗಳಲ್ಲಿ ಅನೇಕ ಮಂದಿ, ಇವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಕಡಿಮೆಯದ್ದಾದರೂ ಕೂಡಾ ಗುಮಾಸ್ತರಾಗಿ, ತಂತ್ರಜ್ಞರಾಗಿ, ಶಿಕ್ಷಕರಾಗಿ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕರಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಆದರೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಗಾತಿಗಳಲ್ಲಿ ಬಹುಪಾಲು ಮಂದಿ ಬೀಡಿ ಕಟ್ಟುವಿಕೆಯಂತಹ ದೈಹಿಕ ಶ್ರಮದ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಸಂಘಟಿತ ವಲಯವರಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ, ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರ ಬಹುತೇಕ ಸಂಗಾತಿಗಳು ಕಡಿಮೆ ವೇತನವನ್ನು ಪಡೆಯುವವರಲ್ಲದೆ, ಕೆಳ ಹಂತದ ಕೆಲಸವನ್ನು ಮಾಡುವವರೂ ಆಗಿದ್ದಾರೆ. ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಿದ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಮಾಸಿಕ ವೇತನ ರೂಪಾಯಿ ೧೦೦೦ ದಿಂದ ರೂಪಾಯಿ ೫೦೦೦ ದವರೆಗೆ ಪಡೆಯುವವರು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೪೭ (೨೩.೫%) ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತವಲಯದ ೮೨ (೪೧%) ಕಾರ್ಮಿಕರು. ಬಹುಪಾಲು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನವನ್ನು ಕೂಡಾ ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿಲ್ಲವೆಂಬುದಕ್ಕೆ ಇದು ಸ್ಪಷ್ಟ ಸೂಚನೆಯಾಗಿದೆ. ಕುಟುಂಬದ ಒಟ್ಟು ವರಮಾನ ಹೆಚ್ಚಿದಂತೆಲ್ಲ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಕೂಡಾ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಅಧ್ಯಯನ ತೋರಿಸಿಕೊಟ್ಟಿದೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಕೆಳ ವರಮಾನ ಹೊಂದಿರುವ ಗುಂಪುಗಳು ಹೆಚ್ಚಿವೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಜಾತಿ ವೃತ್ತಿಗಳು, ಇದರಲ್ಲಿ ಸಧ್ಯ ನಿರತರಾಗಿರುವವರು, ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಂದ ನಗರಪ್ರದೇಶಗಳಿಗೆ ವಲಸೆ ಹೋಗಿರುವವರು, ಅಥವಾ ತಮ್ಮ

ಸಧ್ಯದ ನೌಕರಿಯಿಂದಾಗಿ ವಾಸಸ್ಥಾನವನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸಿದವರು ಅಥವಾ ಮಕ್ಕಳ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕಾಗಿ ವಾಸಸ್ಥಾನ ಬದಲಾಯಿಸಿದವರು ಅಥವಾ ಈ ಎರಡೂ ಕಾರಣಗಳಿಗಾಗಿ ವಾಸಸ್ಥಾನ ಬದಲಾಯಿಸಿಕೊಂಡವರು ಇತ್ಯಾದಿ ವಿವರಗಳು ಸಂವಾದಿಗಳ ಸಮಾಜೋ–ಆರ್ಥಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆಯು ಒದಗಿಸಿಕೊಟ್ಟಿದೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ಸಂವಾದಿಗಳ ಮನೆಗಳ ವಿಧಗಳ ವಿವರಗಳು, ಭೂ ಮಾಲಿಕತನವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಸಂವಾದಿಗಳ ಕುಟುಂಬಗಳು, ಭೂಮಿಯ ಪ್ರಮಾಣ ಮತ್ತು ಅದು ಇರುವ ಪ್ರದೇಶದ ವಿವರಗಳು, ಸಂವಾದಿಗಳು ಇಷ್ಟಪಟ್ಟ ಶಾಲೆಗಳ ವಿಧಗಳು ಮತ್ತು ಶಿಕ್ಷಣ ಮಾಧ್ಯಮ, ಮತ್ತು ಸಂವಾದಿಗಳ ಮಕ್ಕಳು ಶಾಲೆಗೆ ಹೋಗಿಬರಲು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿರುವ ಸಾರಿಗೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಇತ್ಯಾದಿ ಮಾಹಿತಿಗಳು ಕೂಡಾ ದೊರೆಯುತ್ತವೆ.

ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಿದ ಒಟ್ಟು ೧೧೮ (೫೯%) ಕೃಷಿ ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೬೪ (೩೨%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರು ಮತ್ತು ೫೪ (೨೭%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಕೃಷಿಯ ನಂತರ ಬರುವವರು ವ್ಯಾಪಾರಿವರ್ಗದವರು. ಒಟ್ಟು ೪೨ (೨೧.೫%) ವ್ಯಾಪಾರಿ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೨೪ (೧೨%) ಮಂದಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರು ಮತ್ತು ೧೮ (೯%) ಮಂದಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರು. ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ವೃತ್ತಿಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡಿರುವ ಒಟ್ಟು ೧೫೬ (೭೮%) ಸಂವಾದಿ ಕುಟುಂಬಗಳಲ್ಲಿ ೮೩ (೪೧.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ೭೩ (೩೬.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು. ಹೆತ್ತವರು ತಮ್ಮ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ವೃತ್ತಿಯನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ ಎಂದು ಹೇಳಿದವರು ೧೬ (೮%) ಮಂದಿ ಸಂವಾದಿಗಳು. ಇವರಲ್ಲಿ ೯ (೪.೫%) ಮಂದಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯಕ್ಕೆ ಸೇರುವವರಾಗಿದ್ದರೆ, ೭ (೩.೫%) ಮಂದಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ.

ತಮ್ಮ ಮೂಲಸ್ಥಾನವನ್ನು ಬಿಟ್ಟು ವಲಸೆ ಹೋಗಿರುವ ಸಂವಾದಿಗಳು ೬೦ (೧೬%) ಮಂದಿ. ಇವರಲ್ಲಿ ೩೨ (೧೬%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯಕ್ಕೆ ಸೇರಿದರೆ, ೨೮ (೧೪%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ ಎನ್ನುವುದು ಅಧ್ಯಯನದಿಂದ ತಿಳಿದುಬಂದಿರುವ ಅಂಶ.

ಹಂಚಿನ ಮನೆಯಲ್ಲಿ ವಾಸವಗಿರುವ ಸಂವಾದಿಗಳ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆ ೧೬೨ (೮೧%). ಇವರಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರು ೯೫ (೪೭.೫%) ಮತ್ತು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರು ೬೭ (೩೩.೫%). ಟೆರೇಸ್ ಮನೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಸಂವಾದಿಗಳ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆ ೩೮ (೧೯%). ಇವರಲ್ಲಿ ೩೩ (೧೬.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಹೊಂದಿದರೆ, ೫ (೨.೫%) ಮಂದಿ ಮಾತ್ರ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ.

ಅಧ್ಯಯನದಿಂದ ತಿಳಿದುಬಂದಿರುವ ವಿಚಾರವೇನೆಂದರೆ ೧೨೨ (೬೧%) ಸಂವಾದಿಗಳ ಕುಟುಂಬಗಳು ಭೂ ಮಾಲಿಕತ್ವವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಇವರಲ್ಲಿ ೬೮ (೩೪%) ಮಂದಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದರೆ, ೫೪ (೨೭%) ಮಂದಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಭೂಮಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಒಟ್ಟು ೧೨೨ ಮಂದಿಯಲ್ಲಿ ಎರಡೂ

ವಿಧಗಳ ಭೂಮಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವವರು ೨೬ (೧೩%) ಮಂದಿ. ಖುಷ್ಕಿ ಜಮೀನನ್ನು ಮಾತ್ರ ಹೊಂದಿರುವವ ಸಂವಾದಿಗಳು ೬೪ (೩೨%) ಮಂದಿ ಮತ್ತು ತರೀ ಜಮೀನನ್ನು ಹೊಂದಿರುವವರು ೩೨ (೧೬%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಮಾತ್ರ. ಒಡೆತನ ಹೊಂದಿರುವ ಭೂಪ್ರಮಾಣದ ಕುರಿತು ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ, ಖುಷ್ಕಿ ಜಮೀನನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ೭೫ (೩೭.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಅರ್ಧ ಎಕರೆಯಿಂದ ಒಂದು ಎಕರೆಯವರೆಗೆ ಮಾತ್ರ ಭೂಮಿಯನ್ನು ಇವರು ಹೊಂದಿರುವುದು ತಿಳಿದುಬಂದಿದೆ. ಇವರಲ್ಲಿ ೪೪ (೨೨%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರು ಮತ್ತು ೩೧ (೧೫.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರು. ಜಮೀನು ಇರುವ ಪ್ರದೇಶದ ಕುರಿತು ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ ತಿಳಿದುಬಂದಿರುವ ಅಂಶಗಳೇನೆಂದರೆ, ೧೧೪ (೫೭%) ಸಂವಾದಿಗಳ ಒಡೆತನದಲ್ಲಿರುವ ಭೂಮಿಯು ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿದೆ; ಇವರಲ್ಲಿ ೬೧ (೩೦.೫%) ಮಂದಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರು ಮತ್ತು ೫೩ (೨೬.೫%) ಮಂದಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರು.

೬.೨ ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆದಾರರ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳು

ಅಧ್ಯಾಯದ ತಾತ್ವಿಕ ಭಾಗದಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದ ಸಂದರ್ಭಗಳು ಮತ್ತು ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು, ಅವರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಮತ್ತು ಈಗಿನ ಅವರ ಶೋಚನೀಯ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳಿಗೆ ಕಾರಣಗಳು ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ವಿವರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಇದು ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆಯ ಪರಿಕಲ್ಪನೆ, ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವರ್ಗೀಕರಣ, ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆಯ ವಿಭಾಗಗಳು ಮತ್ತು ಲಕ್ಷಣಗಳು, ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರತವಾಗಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ಬಲದ ಗಾತ್ರ, ಸಂಘಟಿತ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಭಾರತಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಪ್ರಸ್ತುತತೆ, ಮತ್ತು ಭಾರತೀಯ ಆರ್ಥಿಕತೆಯಲ್ಲಿ ಇದರ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ, ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆಯ ಕುರಿತಾದ ಅನೇಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಚಿಸುವುದರಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ವಿಶದಪಡಿಸುವುದರಲ್ಲಿ ಭಾಗಿಯಾದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಾದ *ಯುನೈಟೆಡ್ ನೇಶನ್ಸ್ ಇಕಾನಾಮಿಕ್ ಅಂಡ್ ಸೋಶಿಯಲ್ ಕೌನ್ಸಿಲ್, ಇಂಟರ್‌ನ್ಯಾಶನಲ್ ಕಾನಫರೆನ್ಸ್ ಆಫ್ ಲೇಬರ್ ಸ್ಟೇಟಿಸ್ಟಿಶಿಯನ್ಸ್, ನ್ಯಾಶನಲ್ ಅಕೌಂಟ್ಸ್ ಸ್ಟೇಟಿಸ್ಟಿಕ್ಸ್, ದ ಫಸ್ಟ್ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಕಮಿಶನ್ ಆನ್ ಲೇಬರ್, ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಸ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಸೋಶಿಯಲ್ ಸೆಕ್ಯುರಿಟಿ ಬಿಲ್, ೨೦೦೭, ದ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಕಮಿಶನ್ ಫಾರ್ ಎಂಟರ್‌ಪ್ರೈಸಸ್ ಇನ್ ದಿ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಸ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್, ದಿ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಸ್ಯಾಂಪಲ್ ಸರ್ವೇ ಆರ್ಗನೈಸೇಶನ್* ಮತ್ತು *ದಿ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಸ್ಯಾಂಪಲ್ ಸರ್ವೇ ಆರ್ಗನೈಜೇಶನ್* ಇತ್ಯಾದಿ ಕುರಿತು ಮಾಹಿತಿಗಳನ್ನು ಇದು ಒದಗಿಸಿದೆ.

ಎರಡನೆಯ ಭಾಗವು ಕ್ಷೇತ್ರದಿಂದ ಸಂಗ್ರಹಿಸಲಾದ ಮಾಹಿತಿಯ ನಿರ್ವಹಣೆಯನ್ನು ನಡೆಸಿದೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದ ನಿಜವಾದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳನ್ನು ಕೇಂದ್ರವಾಗಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಅವರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಮತ್ತು ಅವರ ಸಧ್ಯದ ಶೋಚನೀಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳಿಗೆ ಕಾರಣಗಳನ್ನು, ಅವರ ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪ, ಮಾಸಿಕ ವೇತನಗಳು, ಮತ್ತು ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನ ಏರಿಕೆ, ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ

ಸಂಭವಿಸಿರಬಹುದಾದ ಅಪಘಾತಗಳಿಗೆ ಅವರಿಗೆ ದೊರೆತ ಚಿಕಿತ್ಸೆ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರಗಳು, ಉಳಿತಾಯವಿಲ್ಲದಿರುವುದು, ರಸ್ತೆ ಸೌಕರ್ಯ ಸಾಕಷ್ಟು ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು, ಮಾರುಕಟ್ಟೆ, ಆಸ್ಪತ್ರೆ ಮತ್ತು ಶಾಲೆಗಳಿಗಾಗಿ ಕ್ರಮಿಸಬೇಕಾದ ದೂರ, ಮನೆಯಲ್ಲಿ ಇಲ್ಲದಿರುವ ಐಷಾರಾಮಿ ವಸ್ತುಗಳು, ಆಹಾರ, ಬಟ್ಟೆ, ವಸತಿ, ಶಿಕ್ಷಣ, ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಮನೆಸಾಮಾನುಗಳು ಇತ್ಯಾದಿಗಳಿಗಾಗಿ ಮಾಡಿರುವ ಕನಿಷ್ಠ ವಾರ್ಷಿಕ ಖರ್ಚುವೆಚ್ಚಗಳು ಇತ್ಯಾದಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ವಿವರಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕಾಗಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಸೇವಾವಲಯ (೪೮), ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಲಯ (೩೦) ಮತ್ತು ಕೃಷಿ ವಲಯ (೨೨)ದ ಒಟ್ಟು ೧೦೦ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂದರ್ಶನವನ್ನು ನಡೆಸಲಾಗಿದೆ. ಸೇವಾವಲಯದಲ್ಲಿ ಗೃಹ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ೧೭, ಹೊಟೇಲ್ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ೭, ಅಂಗಡಿಗಳಲ್ಲಿ ೧೭, ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ೪ ಮತ್ತು ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ೩ ಮಂದಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿದ್ದಾರೆ. ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ೨೧ ಮತ್ತು ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರು ೯ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇದ್ದಾರೆ. ಕೃಷಿ ವಲಯದಲ್ಲಿ ನೆಡುತೋಪು, ತೋಟಗಳು ಮತ್ತು ಗದ್ದೆಗಳು ಇತ್ಯಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿರುವವರ ಸಂಖ್ಯೆ ೨೨. ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕಾಗಿ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿರುವ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಒಟ್ಟು ೧೦೦ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಸಾಮಾನ್ಯ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ೮೩, ತಂತ್ರಜ್ಞರು ೬, ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು ೩, ವೈದ್ಯಕೀಯ ವೃತ್ತಿಪರರು ೨ ಮಾತ್ತು ಒಬ್ಬ ಗುಮಾಸ್ತ. ಹೀಗೆ ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕಾಗಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕೆಳಮಟ್ಟದ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಆಯ್ದುಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದವರು ಮೂಲತಃ ಕೃಷಿಕರು ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಅಧ್ಯಯನ ಕಂಡುಕೊಂಡಿದೆ. ಇವರಲ್ಲಿ ೨೪ ಮಂದಿ ವ್ಯಾಪಾರಿ ಜಾತಿಯವರು, ೯ ಮಂದಿ ಹೆಂಡ ಇಳಿಸುವ ಜಾತಿಯವರು, ಇಬ್ಬರು ಕುಂಬಾರರು ಮತ್ತು ಒಬ್ಬರು ಎಣ್ಣೆ ತಯಾರಿಸುವ ಜಾತಿಯವರಾಗಿದಾರೆ. ಶೇಕಡಾ ೯೦ ರಷ್ಟು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಮೂಲಸ್ಥಾನವನ್ನು ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಇವರಲ್ಲಿ ೭೭ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇನ್ನೂ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿಯೇ ತಮ್ಮ ವಾಸಸ್ಥಾನವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಆದರೆ ೨೩ ಮಂದಿ ತಮ್ಮ ಸಧ್ಯದ ನೌಕರಿಗಾಗಿ ವಲಸೆ ಹೋಗಿದ್ದಾರೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಶೇಕಡಾ ೯೫ ಸಂವಾದಿಗಳು ಹಂಚಿನ ಮನೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ ಮತ್ತು ಶೇಕಡಾ ೪೬ ಸಂವಾದಿಗಳ ಕುಟುಂಬಗಳು ಭೂರಹಿತವಾಗಿವೆ. ಶೇಕಡಾ ೫೪ ಕುಟುಂಬಗಳು ಭೂಒಡೆತನವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದರೂ, ಇವರಲ್ಲಿ ೨೭ ಕುಟುಂಬಗಳಿಗೆ ಖುಷ್ಕಿ ಜಮೀನಿದ್ದರೆ, ೧೬ ಕುಟುಂಬಗಳಿಗೆ ತರೀ ಜಮೀನು ಇದೆ. ೧೧ ಕುಟುಂಬಗಳು ಮಾತ್ರ ಎರಡೂ ವಿಧದ ಖುಷ್ಕಿ ಮತ್ತು ತರೀ ಜಮೀನನ್ನು ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಹೊಂದಿವೆ. ಒಂದು ಕುಟುಂಬ ಮಾತ್ರ ನಗರಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಜಮೀನನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಮನೆಗೆ ವಿದ್ಯುಚ್ಛಕ್ತಿ ಸೌಕರ್ಯವಿರುವ ಸಂವಾದಿಗಳು ಶೇಕಡಾ ೯೨ ಮಂದಿ. ಆರ್ಥಿಕ ಕಾರಣಗಳಿಂದಾಗಿ ವಿದ್ಯುತ್ ಸೌಲಭ್ಯ ಹೊಂದಿರದ ಸಂವಾದಿಗಳು

ಶೇಕಡಾ ೮. ಮನೆಯವರೆಗೆ ರಸ್ತೆ ಸೌಕರ್ಯವಿರುವ ಸಂವಾದಿಗಳು ಶೇಕಡಾ ೭೯ ಮಂದಿ. ಮನೆ ಹತ್ತಿರವೇ ಶಾಲಾ ಸೌಲಭ್ಯವಿರುವ ಸಂವಾದಿಗಳು ಅರ್ಧಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಮಂದಿ (೫೨%). ಮನೆ ಹತ್ತಿರದಲ್ಲಿಯೇ ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳು ಅಥವಾ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಆರೋಗ್ಯ ಕೇಂದ್ರವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಸಂವಾದಿಗಳು ನಾಲ್ಕನೇ ಒಂದರಷ್ಟು ಮಂದಿ (೨೫%). ಮನೆಗೆ ತೀರಾ ಹತ್ತಿರದಲ್ಲಿ ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಸೌಕರ್ಯವಿರುವ ಸಂವಾದಿಗಳು ಐದನೇ ಒಂದರಷ್ಟು ಮಂದಿ (೨೦%). ಒಟ್ಟು ಜನಸಂಖ್ಯೆಯ ಮೂರನೆಯ ಒಂದರಷ್ಟು ಮಂದಿ ಎರಡು ಅಥವಾ ನಾಲ್ಕು ಕಿಲೋಮೀಟರ್‌ಗಳಷ್ಟು ದೂರವಿರುವ ಆಸ್ಪತ್ರೆಗೆ, ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ಶಾಲೆಗೆ ಹೋಗಲು ಬಸ್ ಅಥವಾ ಬೇರೆ ವಾಹನಗಳನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಸಂವಾದಿಗಳ ಶಾಲೆಗೆ ಹೋಗುವ ಮಕ್ಕಳ ಕುರಿತು ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಶಾಲೆಗೆ ಹೋಗುವ ಮಕ್ಕಳಿರುವ ಶೇಕಡಾ ೪೯ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೩೦ ರಷ್ಟು ಮಂದಿ ಖಾಸಗಿ ಶಾಲೆಯನ್ನು ಬಯಸಿದರೆ, ಶೇಕಡಾ ೧೯ ಸಂವಾದಿಗಳು ಸರಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಲಿಯುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಶೇಕಡಾ ೩೫ ಸಂವಾದಿಗಳ ಮಕ್ಕಳು ಕನ್ನಡ ಮಾಧ್ಯಮದ ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ಹೋಗುತ್ತಾರೆ, ಉಳಿದ ಶೇಕಡಾ ೧೪ ಮಂದಿಯ ಮಕ್ಕಳು ಇಂಗ್ಲಿಷ್ ಮಾಧ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಕಲಿಯುತ್ತಿದ್ದಾರೆ.

ಬಹುತೇಕ ಸಂವಾದಿಗಳ ಮನೆ ಭೇಟಿಯಿಂದ ತಿಳಿದುಬಂದಿರುವ ವಿಚಾರವೇನೆಂದರೆ, ಬಹಳಷ್ಟು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿ ಟಿ.ವಿ., ಪೀಠೋಪಕರಣಗಳು, ದ್ವಿಚಕ್ರ ವಾಹನ, ಅಡುಗೆ ಅನಿಲ, ರೆಫ್ರಿಜರೇಟರ್, ಗ್ರೈಂಡರ್ ಇತ್ಯಾದಿ ಮನೆಬಳಕೆಯ ವಸ್ತುಗಳು ಇಲ್ಲ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಸರಿಯಾಗಿ ಅರ್ಧದಷ್ಟು ಮಂದಿಯ ವಾರ್ಷಿಕ ಆಹಾರದ ಖರ್ಚು ರೂ ೧೫,೦೦೦ ದಿಂದ ೨೫,೦೦೦ ಇದೆ. ಇದು ಕುಟುಂಬವೊಂದರ ಕನಿಷ್ಠ ಖರ್ಚಿಗಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಮೊತ್ತವಾಗಿದೆ. ಉಳಿದ ಅರ್ಧ ಮಂದಿಯ ಆಹಾರದ ವಾರ್ಷಿಕ ಖರ್ಚು ರೂ ೨೫,೦೦೦ ದಿಂದ ರೂ ೪೦,೦೦೦ರವರೆಗೆ ಇದೆ. ಇದು ಕೆಳವರ್ಗದಿಂದ ಮಧ್ಯಮ ವರ್ಗದ ಕುಟುಂಬವೊಂದರ ಆಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ತಗಲುವ ಸಾಮಾನ್ಯ ವಾರ್ಷಿಕ ಖರ್ಚಿಗೆ ಸಮಾನ ನೆಲೆಯದ್ದಾಗಿದೆ. ಬಟ್ಟೆಗಾಗಿ ತಗಲುವ ಖರ್ಚಿನ ಕುರಿತು ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಒಟ್ಟು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಮೂರನೆಯ ಎರಡರಷ್ಟು ಮಂದಿ ಪ್ರತಿವರ್ಷ ಕನಿಷ್ಟ ರೂ ೫೦೦ ರಿಂದ ೧೫೦೦ ವರೆಗೆ ಖರ್ಚು ಮಾಡುತ್ತಾರೆ. ಇದು ಸೂಚಿಸುವುದೇನೆಂದರೆ, ಈ ಮೂರನೆಯ ಎರಡರಷ್ಟು ಕುಟುಂಬಗಳು ಬಹಳ ಬಡವರಾಗಿರಬೇಕು ಅಥವಾ ಬಡತನದ ರೇಖೆಯ ಕೆಳಗಿನವರಾಗಿರಬೇಕು. ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕಾಗಿ ಮಾಡಿರುವ ಖರ್ಚು ಸಂವಾದಿಗಳ ಮಕ್ಕಳು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡ ಶಿಕ್ಷಣದ ಮಟ್ಟ, ವಿಶೇಷಜ್ಞತೆ ಮತ್ತು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡ ಪಠ್ಯಕ್ರಮವನ್ನು (ಕೋರ್ಸ್) ಹೊಂದಿಕೊಂಡು ರೂ ೧೫೦೦ ರಿಂದ ೨೫,೦೦೦ ದವರೆಗೆ ಇರುತ್ತದೆ.

ಉತ್ತಮ ಆರೋಗ್ಯ ಹೊಂದಿರುವ ನಾಲ್ಕು ಸಂವಾದಿಗಳು ವೈದ್ಯಕೀಯ ವೆಚ್ಚವಾಗಿ ಏನನ್ನೂ ಖರ್ಚು ಮಾಡದೆ ಇದ್ದರೆ, ಅರ್ಧದಷ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳು (೪೭%) ಸೀಮಿತ ಮೊತ್ತವಾಗಿ

ರೂ ೨೫೦ ರಿಂದ ೧೦೦೦ದ ವರೆಗೆ ಖರ್ಚು ಮಾಡಿದ್ದಾರೆ. ಮನೆ ವಸ್ತು ಖರೀದಿಗೆ ಮಾಡಿರುವ ಖರ್ಚುವೆಚ್ಚಗಳಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಮೂರನೆಯ ಒಂದರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಯಾವುದೇ ವಸ್ತುವಿಗೆ ತಾವು ಹಣ ಖರ್ಚು ಮಾಡಿಲ್ಲವೆಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಪ್ರಾಯಶಃ ಇದಕ್ಕೆ ಮನೆಯ ಕಡು ಬಡತನ ಕಾರಣವಾಗಿರಬಹುದು. ರಜಾ ದಿನಗಳ ಮೋಜಿಗಾಗಿ ಮಾಡುವ ಖರ್ಚಿನ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಶೇಕಡಾ ೯೭ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹಣ ಖರ್ಚು ಮಾಡಿಲ್ಲವೆಂಬುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ.

ಒಟ್ಟು ೧೦೦ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಮಾಸಿಕ ವೇತನ ರೂ ೧೦೦೦ ದಿಂದ ೫೦೦೦ದವರೆಗೆ ಪಡೆಯುವವರು ೮೨ ಮಂದಿ, ರೂ ೫೦೦೦ ದಿಂದ ರೂ ೧೦೦೦೦ ಪಡೆಯುವವರು ೧೫ ಮಂದಿ. ಮೂರು ಮಂದಿ ಮಾತ್ರ ರೂ ೧೦,೦೦೦ ದಿಂದ ರೂ ೨೦,೦೦೦ ಮಾಸಿಕ ವೇತನ ಪಡೆಯುವ ಹಂತದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಸಂದರ್ಶನ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಬಹುಪಾಲು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ ಪ್ರಮುಖ ತೊಂದರೆಯೇನೆಂದರೆ, ಅವರಿಗೆ ನೀಡಲಾಗುವ ಮಾಸಿಕ ವೇತನವು ದೈನಂದಿನ ಆಹಾರಕ್ಕೆ ಸಾಕಾಗುವಷ್ಟು ಕೂಡಾ ಇಲ್ಲವೆಂದು. ಈ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಮಕ್ಕಳ ಶಿಕ್ಷಣ, ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿಷಯಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಮನೆ ನಿರ್ವಹಣೆ ಇತ್ಯಾದಿ ಇತರ ಅಗತ್ಯಗಳ ಕುರಿತು ಅವರು ಏನು ಮಾಡಬೇಕು?

ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳ (ಇಂಕ್ರಿಮೆಂಟ್) ಕುರಿತು ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ, ಮೂರನೆಯ ಒಂದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮಗೆ ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳ ಸಿಗುವುದಿಲ್ಲವೆಂದು ತಿಳಿಸಿದರೆ, ಉಳಿದವರಿಗೆ ದೊರೆಯುತ್ತಿರುವ ಹೆಚ್ಚಳವು ತೀರಾ ಕಡಿಮೆ ಮೊತ್ತದ್ದಾಗಿದೆ. ಮಾಸಿಕ ವೇತನ ಕಡಿಮೆ ಇರುವ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿಯೇ ಬೇರೆ ಕೆಲಸದ ಹುಡುಕಾಟದಲ್ಲಿರುವವರು ಶೇಕಡಾ ೩೩ ಮಂದಿ. ಇವರಲ್ಲಿ ೨೫ ಮಂದಿ ಈಗ ಇರುವ ನೌಕರಿಯಲ್ಲಿ ಸಿಗುತ್ತಿರುವ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಮೊತ್ತವನ್ನು ನಿರೀಕ್ಷಿಸಿದರೆ, ೬ ಮಂದಿ ಭಡ್ತಿ ಇಲ್ಲದ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ, ಮತ್ತು ಇಬ್ಬರು ಕೆಲಸದ ಪರಿಸರ ಉತ್ತಮವಾಗಿಲ್ಲದ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ ಬೇರೆ ಕೆಲಸ ಹುಡುಕುತ್ತಿದ್ದಾರೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಸೇರಿಕೊಳ್ಳುವ ಮೊದಲು ಪಡೆಯುವ ಸೇವಾಪೂರ್ವ ತರಬೇತಿಯಿಂದ ವಂಚಿತರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಒಟ್ಟು ೧೦೦ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೮ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸೇವಾಪೂರ್ವ ತರಬೇತಿ ದೊರೆತಿದೆ. ಇವರಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೫ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಪಡೆದಿದ್ದರೆ, ಉಳಿದ ಮೂರು ಮಂದಿ ಉತ್ತಮ ಮಾನವ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳುವ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ತರಬೇತಿ ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಸೇವಾಪೂರ್ವ ತರಬೇತಿಯ ಉಪಯುಕ್ತತೆಯ ಕುರಿತು ಸಂವಾದಿಗಳ ಅಭಿಪ್ರಾಯ ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ ತರಬೇತಿ ಹೊಂದಿರುವ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೮ ರಷ್ಟು ಮಂದಿ ಗುಣಾತ್ಮಕವಾಗಿ ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಿದ ೧೦೦ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಏಳು ಮಂದಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಅಪಘಾತಕ್ಕೀಡಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಹೆಚ್ಚು ಒತ್ತಡದ ಮತ್ತು ಪರಿಶ್ರಮದ ಕೆಲಸದ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿ ತಾವು ಅಪಘಾತಕ್ಕೆ ಈಡಾದೆವು ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದವರು ೬ ಕಾರ್ಮಿಕರು. ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಸುರಕ್ಷಿತಾ

ಸಾಧನಗಳ ಅನುಪಸ್ಥಿತಿಯಿಂದಾಗಿ ತನಗೆ ಅಪಘಾತವಾಯಿತೆಂದು ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿ ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ನಡೆದ ಅಪಘಾತಕ್ಕಾಗಿ ಪರಿಹಾರ ದೊರೆಯುವುದರ ಕುರಿತು ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ ಆರು ಮಂದಿಗೆ ಪರಿಹಾರ ದೊರೆತು, ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಪರಿಹಾರ ಸಿಗದಿರುವುದು ಕಂಡುಬಂದಿದೆ.

ಆಯ್ದ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೧೨ ಮಂದಿಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಪರಿಸರದಿಂದಾಗಿ ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಹಾನಿಯುಂಟಾಗಿದೆ. ಈ ಆರೋಗ್ಯ ಹಾನಿಯ ಸ್ವರೂಪ ಮತ್ತು ವಿಧದ ಕುರಿತು ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ ತಿಳಿದುಬಂದಿರುವುದೇನೆಂದರೆ, ಇವರಲ್ಲಿ ಐದು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮಾನಸಿಕ ಒತ್ತಡವನ್ನು ಅನುಭವಿಸಿದರೆ, ಐದು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಭೌತಿಕ ತೊಂದರೆಗಳನ್ನು ಅನುಭವಿಸಿದ್ದಾರೆ, ಉಳಿದ ಇಬ್ಬರಿಗೆ ಅಲರ್ಜಿ ಸಮಸ್ಯೆ ಇದೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆಯ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಒಟ್ಟು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಐದನೇ ಒಂದರಷ್ಟು (೨೦%) ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಾವು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಗುತ್ತಿಗೆ ಆಧಾರದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ನೇಮಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ. ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕಾಗಿ ಆಯ್ದುಕೊಂಡಿರುವ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಒಟ್ಟು ೨೦ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಅರ್ಧದಷ್ಟು ಮಂದಿ ೧೦ ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿರುವ ಸಣ್ಣ ಘಟಕಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಿದ ೨೦ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಹತ್ತು ಮಂದಿಗೆ ತಮ್ಮನ್ನು ನೇಮಿಸಿದ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರನಲ್ಲಿ ಸರಕಾರದ ಪರಿವಾನಗಿ ಇರುವುದರ ಕುರಿತು ಮಾಹಿತಿ ಇಲ್ಲ, ಇನ್ನು ತಾವು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನೇಮಕಾತಿಗೆ ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆ (ನೋಂದಣಿ ಮತ್ತು ನಿರ್ಮೂಲನ) ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೭೦ರ ಕೆಳಗೆ ನೋಂದಣಿಯಾಗಿರುವುದರ ಕುರಿತು ತಿಳಿದಿಲ್ಲ. ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆ (ನೋಂದಣಿ ಮತ್ತು ನಿರ್ಮೂಲನ) ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೭೦, ಇದರ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಬರುವ ಯಾವುದೇ ಅವಕಾಶವನ್ನು ಪ್ರಾಮಾಣಿಕವಾಗಿ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರಾಗಲೀ, ಅಥವಾ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಪ್ರಮುಖ ಉದ್ಯೋಗದಾತರಾಗಲೀ ಅನುಸರಿಸಿದ ಉದಾಹರಣೆಗಳಿಲ್ಲವೆಂದು ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ನೀಡಿದ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಅಧ್ಯಯನ ಕಂಡುಕೊಂಡಿದೆ. ಈ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಬಹುರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಂಪನಿಯೊಂದು ಮಾತ್ರ ಆಪವಾದವೆನಿಸಿದೆ.

ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರನು ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನೇಮಿಸುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿ ಅನುಸರಿಸಲೇ ಬೇಕಾದ ಕಾನೂನು ಕ್ರಮಗಳ ಕುರಿತು ೩೦ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರೊಡನೆ ನಡೆಸಿದ ಚರ್ಚೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಿದಾಗ, ಎಲ್ಲಾ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ ಅಭಿಪ್ರಾಯವೇನೆಂದರೆ, ಗುತ್ತಿಗೆ ದುಡಿಮೆ (ನಿರ್ಬಂಧನೆ ಮತ್ತು ನಿರ್ಮೂಲನ) ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೭೦ ಕ್ಕೆ ಅನ್ವಯಿಸುವ ಎಲ್ಲಾ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಪ್ರಾಮಾಣಿಕವಾಗಿ ಒದಗಿಸಿಕೊಡುವಂತಿದ್ದರೆ, ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನೇಮಿಸುವ ತಮ್ಮ ಇಡೀ ವ್ಯವಹಾರವನ್ನೇ ಮುಚ್ಚಿಬಿಡುವ ಪ್ರಸಂಗ ಬರಬಹುದೆಂದು ಅವರು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಸಮಾಲೋಚನೆ ನಡೆಸಿದ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ೨೫ ಪ್ರಮುಖ ಉದ್ಯೋಗದಾತರಲ್ಲಿ ಇಬ್ಬರು ಪ್ರಮುಖ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು

ಮಾತ್ರ ತಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿರುವ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಸ್ತುಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುವ ದಿಕ್ಕಿನಲ್ಲಿ ಅವರಿಗೆ ಒಂದು ಕಪ್ ಕಾಫಿ, ಉಪಾಹಾರ ಅಥವಾ ಊಟವನ್ನು ನೀಡಿ ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಮಿಕರಂತೆ ಅವರನ್ನು ಕೂಡಾ ನಡೆಸಿಕೊಂಡಿರುವುದು ಕಂಡುಬಂದಿದೆ. ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶೋಚನೀಯ ಸ್ಥಿತಿಯ ಕುರಿತು ಸರಿಯಾದ ತಿಳಿವಳಿಕೆ ಇರುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ವಿಭಾಗದ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಹೇಳುವ ಪ್ರಕಾರ ಸಾಕಷ್ಟು ಪುರಾವೆಗಳು ಇಲ್ಲದಿರುವ ಕಾರಣ ಅವರು ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರ ಮೇಲೆ ಕ್ರಮ ಕೈಗೊಳ್ಳುವುದಾಗಲೀ, ಅಥವಾ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಲು ನೆರವಾಗುವುದಾಗಲೀ ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತಿಲ್ಲವೆಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿನ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಸಹಾಯ ಸ್ಥಿತಿಯ ಕುರಿತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಮುಖಂಡರಲ್ಲಿ ನಡೆಸಿದ ಚರ್ಚೆಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ, ತಮ್ಮ ಸಂಘಟನೆಗೆ ಸದಸ್ಯರಾಗದವರಿಗೆ ತಾವು ಸಹಾಯ ಮಾಡುವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಇಲ್ಲವೆಂದು ಅವರು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಸಂಬಂಧಗಳ ಕುರಿತು ೧೦೦ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ ೯೮ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು, ತಮ್ಮ ಕುರಿತು ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ನಡವಳಿಕೆ ಉತ್ತಮವೆಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಕೆಲವೇ ಉತ್ತಮ ಸೇವಾ ಅಂಶಗಳು ಮತ್ತು ಬಹಳಷ್ಟು ತೊಂದರೆದಾಯಕ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿಯೂ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ, ಉಳಿದ ೯೯ ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ಸಧ್ಯದ ನೌಕರಿಯ ಕುರಿತು ಹೆಮ್ಮೆಯನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಶೇಕಡಾ ೯೮ ಸಂವಾದಿಗಳ ಕುಟುಂಬದವರು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹೋಗುತ್ತಿರುವ ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗಿ ಸದಸ್ಯರ ಉದ್ಯೋಗದ ಕುರಿತು ತೃಪ್ತಿಯನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ.

೬.೩ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ

ಈ ಅಧ್ಯಾಯವು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದ ಸಮಗ್ರ ಬೆಳವಣಿಗೆ, ಪ್ರಗತಿ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಕುರಿತಾಗಿ ಇರುವ ಅನೇಕ ಅನುಕೂಲಕರ ಮತ್ತು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಕ್ರಮಗಳು ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸುಧಾರಣೆ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ ಸರಕಾರ, ಸರಕಾರದ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು, ಉದ್ಯೋಗದಾತರು, ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಮತ್ತು ಸ್ವಯಂಸೇವಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿರುವ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ಮತ್ತು ಸೂಚನೆಗಳ ಕುರಿತು ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಗೆ ಗುರಿಪಡಿಸಿದೆ.

ಅಧ್ಯಾಯದ ಮೊದಲ ಭಾಗದಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಕುರಿತಾಗಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂರಕ್ಷಣಾ ಕ್ರಮಗಳ ಏಕಮಾತ್ರ ಆಗರವಾಗಿರುವ ಭಾರತದ ಸಂವಿಧಾನದ ಪೀಠಿಕೆಯನ್ನು ಉದ್ಧರಿಸುತ್ತಾ, ಇದು ಸಮಾಜವಾದಿ ರಾಜ್ಯ ಸ್ಥಾಪನೆಗೆ ಅವಕಾಶವನ್ನು ನೀಡುತ್ತದೆ. ವೇತನ, ಅಂತಸ್ತು ಮತ್ತು ಬದುಕಿನ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿನ ತಾರತಮ್ಯವನ್ನು ಹೋಗಲಾಡಿಸುವುದು, ಮತ್ತು ದುಡಿಯುವ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಯೋಗ್ಯ ಬದುಕನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿಕೊಡುವುದು ಇದರ ಮುಖ್ಯ ಗುರಿಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ರಾಜ್ಯ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯ ನಿರ್ದೇಶಕ ತತ್ವಗಳು,

ಅಂತರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆ ಮತ್ತು ಅಮೇರಿಕದ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸುಧಾರಣಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೆ ರಾಜ್ಯಸರಕಾರವು ಜನರಿಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ, ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ರಾಜಕೀಯ ನ್ಯಾಯವನ್ನು ಒದಗಿಸುವ, ವ್ಯಕ್ತಿ, ಗುಂಪು, ಮತ್ತು ಪ್ರದೇಶಗಳ ನಡುವೆ ಇರತಕ್ಕಂತಹ ವೇತನ ಮತ್ತು ಅಂತಸ್ತಿನ ಅಸಮತೆಯನ್ನು ಹೋಗಲಾಡಿಸುವ, ಜೀವನಾಧಾರಕ್ಕೆ ಸಾಕಾಗುವಷ್ಟು ಸಾಧನಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ನಡೆಸುವುದು ಬೇಕಿದೆ. ಹೀಗೆ ನಡೆದರೆ ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಒಳಿತಾಗುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಹಂಚಿಕೆಯಾಗುವುದು ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಅಗತ್ಯಗಳಿಗಾಗಿ ನಾಗರಿಕರು ತಮ್ಮ ವಯಸ್ಸು ಅಥವಾ ದೈಹಿಕ ಬಲಕ್ಕೆ ತಕ್ಕದಲ್ಲದ ಕಸುಬುಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳುವುದು ತಪ್ಪುತ್ತದೆ.

ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯ ಕಾನೂನನ್ನು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯಕ್ಕೆ ವಿಸ್ತರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದರಲ್ಲಿ ಇರುವಂತಹ ಅಡ್ಡಿಗಳು ಮತ್ತು ಕಳೆದ ಹಲವು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಅನೇಕ ಆಯೋಗಗಳು ಮತ್ತು ಅಧ್ಯಯನ ಗುಂಪುಗಳು ದೇಶದ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮಟ್ಟದ ಕುರಿತು ನಡೆಸಿದಂತಹ ಅಧ್ಯಯನಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ದುರವಸ್ಥೆಯನ್ನು ತಿಳಿಸಿಕೊಟ್ಟಿವೆ. ಮತ್ತು ಅವರ ದುಡಿಮೆ ರಕ್ಷಣೆಯ ಸುಧಾರಣೆಗಾಗಿ ಸಾಕಷ್ಟು ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸುವಂತೆ ಕರೆ ನೀಡಿವೆ. ೧೯೯೯ರಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತವಾದ ಎರಡನೆಯ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಯೋಗ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದ ನಿಬಂಧನೆಗಳು ಮತ್ತು ನವದೆಹಲಿಯಲ್ಲಿ ೨೦೦೨ನೇ ಇಸವಿಯಲ್ಲಿ ನಡೆದ ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಅಧಿವೇಶನದ ೩೮ನೇ ಸಮಾವೇಶದಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯಕ್ಕಾಗಿ ಸಮಗ್ರ ಕಾನೂನನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವ ಪ್ರಸ್ತಾಪದ ಕುರಿತು ನಡೆದ ಚರ್ಚೆ, ಯುಪಿಎ ಸರಕಾರದ ಸಾಮಾನ್ಯ ಕನಿಷ್ಟ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ, ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿನ ಉದ್ಯಮಗಳ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಆಯೋಗ (ಎನ್‌ಸಿಇಯುಎಸ್), ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಅಧಿನಿಯಮ, ೨೦೦೫, ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಅಧಿನಿಯಮ, ೨೦೦೭, ಇವುಗಳು ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ, ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆ, ಆರೋಗ್ಯ ವಿಮೆ, ಮತ್ತು ಇತರ ಕಾರ್ಯ ಯೋಜನೆಗಳ ಮೂಲಕ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಹಿತಚಿಂತನೆಯ ಆಶ್ವಾಸನೆ ಒದಗಿಸಲು ಕೇಂದ್ರಸರಕಾರ ಬದ್ಧವಾಗಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟಪಡಿಸಿವೆ. ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಕೇಂದ್ರ ಸರಕಾರದ ಆಶ್ವಾಸನೆಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸತಕ್ಕಂತಹ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಅಧಿನಿಯಮ, ೨೦೦೮ರ ಅನುಷ್ಠಾನದ ಮೂಲಕ ಸಾಧಿತಗೊಂಡಿವೆ. ಅಧಿನಿಯಮದ ಒಳಾರ್ಥವು (ಭಾಷೆ) ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಾನ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ನೀಡುವುದು ಆಗಿರದಿದ್ದರೂ, ಸರಕಾರದ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳಲ್ಲಿ ಫಲಾನುಭವಿಗಳಾಗಿ ಅವರ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಖಾತ್ರಿಗೊಳಿಸುವುದಾಗಿದೆ.

ಅಂತರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಂದ ಸಂಕಲಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಅಪಾರ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಸ್ವಯಂಪ್ರೇರಿತ ಮತ್ತು ಜನಸಂಘಟನೆಗಳು ದೇಶದಲ್ಲಿರುವ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಮತ್ತು ಅವರ ಕುಟುಂಬಗಳಿಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ನಿರತವಾಗಿವೆ.

ಸರಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಂದ (ಎನ್‌ಜಿಒ) ಕೈಗೊಳ್ಳಲಾದ ಅನೇಕ ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಒಟ್ಟು ಜನರ ಸಂಖ್ಯೆ ೩೩.೫೧ ಲಕ್ಷ. ಸ್ವಯಂಸೇವಾ ವಲಯದ ದೇಣಿಗೆಯು ಅದು ಬಳಸಿರುವ ಅನೇಕ ಉತ್ತಮ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಜನರ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ತೃಣಮೂಲದಿಂದಲೇ ಪೂರೈಸಲು ಸಮೀಪವರ್ತಿಯಾಗಿರುವಂತಹ ಅಂತರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಾದರಿಗಳನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸುವ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಎತ್ತಿತೋರಿಸುತ್ತದೆ. ಸ್ವಯಂಪ್ರೇರಿತ ವಲಯದ ಬಹುಪಾಲು ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳು ೧೯೯೦ರಲ್ಲಿ ಪ್ರಾರಂಭಗೊಂಡಿರುವುಗಳಾಗಿವೆ.

ಸರಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ (ಎನ್‌ಜಿಒ) ರಾಜಕೀಯ ಪಕ್ಷಗಳ ಚುನಾವಣಾ ಪ್ರಣಾಳಿಕೆಯಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಬೇಡಿಕೆಗಳು ಸೇರಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಬೇಕಾಗಿದೆ. ಇಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖ ವಿಷಯ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯಕ್ಕೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು. ಸ್ವ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಸಂಘವು (ಎಸ್‌ಇಡಬ್ಲುಎ) ಸಹಕಾರಿಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸುವುದರ ಮೂಲಕ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುವ ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಮಹತ್ವದ ಸಾಧನೆಯನ್ನು ನಡೆಸಿವೆ. ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ ಅಧಿನಿಯಮವು ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಸಂಘಟನೆ ನಡೆಸುವುದಕ್ಕೆ ಅವಕಾಶ ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನ ನೀಡುವಿಕೆ, ಅವರ ಬದುಕು ಮತ್ತು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳಲ್ಲಿ ಸುಧಾರಣೆಯನ್ನು ಉಂಟುಮಾಡುವುದು ಇತ್ಯಾದಿ ಕುರಿತಂತೆ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹೋರಾಟಗಳ ಸರಣಿಯನ್ನು ಭಾರತೀಯ ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ಸ್ ಸೆಂಟರ್ (ಸಿಐಟಿಯು) ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿಸುತ್ತಿದೆ. ಭಾರತದಲ್ಲಿನ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೩೬.೯ ಕೋಟಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಕೆಲವು ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮಗಳಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಸಮ್ಮತಿಸುವ ಸಂಸತ್ ನಿರ್ಧಾರವನ್ನು 'ಸ್ವೇಚ್ಛಾ ನಿಲುವು'ವೆಂದು ಬಣ್ಣಿಸಿ ಮೇ ೨೪, ೨೦೦೭ರಂದು ಏಳು ಕೇಂದ್ರ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು (ಸಿಟಿಯುಒ) ವಿರೋಧ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದವು ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಕಾನೂನನ್ನು ಸಮಗ್ರರೀತಿಯಿಂದ ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸುವ ಬೇಡಿಕೆಯನ್ನು ಮುಂದೊಡ್ಡಿದವು.

ಪ್ರತಿ ನೂರು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಆರು ಮಂದಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳು ದೊರೆಯುವುದಿಲ್ಲವೆಂಬುದು ಕ್ಷೇತ್ರಾಧ್ಯಯನದಿಂದ ತಿಳಿದುಬಂದಿದೆ. ಇತರರಿಗೆ ಆಹಾರ, ಊಟದ ಕೋಣೆ, ಸ್ನಾನದ ಮನೆ ಇತ್ಯಾದಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲಾಗಿದೆ. ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಕರ್ಯದಲ್ಲಿ ನೌಕರರ ರಾಜ್ಯ ವಿಮಾ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೪೮ರ ಕೆಳಗೆ ವೇತನ ಸಹಿತ ಅನಾರೋಗ್ಯ ರಜೆಯನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಅನಾರೋಗ್ಯದ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಮತ್ತು ಅವರ ಕುಟುಂಬ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಇದು ವರವಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸಿದೆ. ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಕರ್ಯದಲ್ಲಿ ಅನಾರೋಗ್ಯದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾಗುವ ಸೌಕರ್ಯವನ್ನು ಶೇಕಡಾ ೬೬ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮೊತ್ತಮೊದಲ ಕ್ರಮವಾಗಿ ಸೂಚಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಎರಡನೆಯದು ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮಗಳು, ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕ್ಷೇಮನಿಧಿ ಮತ್ತು ಉಪದಾನ

ಅಥವಾ ನಿವೃತ್ತಿವೇತನ. ಇದನ್ನು ೬೩ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಸೂಚಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಮೂರನೆಯದಾಗಿ ಶೇಕಡಾ ೩೩ ರಷ್ಟು ಅಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಂದ ಸೂಚಿತವಾಗಿರುವ ಬಹುಮುಖ್ಯ ಕ್ರಮವೆಂದರೆ ರಜಾ ಸೌಲಭ್ಯ. ಶೇಕಡಾ ೨೫ ರಷ್ಟು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಸಾಲ ಸೌಕರ್ಯವನ್ನು ಸೂಚಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಕುರಿತು ಜಿಲ್ಲೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ವಿಭಾಗದ ಸರಕಾರಿ ಅಧಿಕಾರಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಚರ್ಚೆ ನಡೆಸಿದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ಈ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದರಲ್ಲಿ ಅವರು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಮೊತ್ತಮೊದಲ ತೊಂದರೆಯೇನೆಂದರೆ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಗುರುತಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಅವರ ನೋಂದಣಿ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು.

ಜಿಲ್ಲೆಯ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಘಟನೆ ಮತ್ತು ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯಲ್ಲಿ ಬಹಳ ಆಸಕ್ತಿಯನ್ನು ತೋರಿಸುತ್ತಿರುವ ಸಿಐಟಿಯು (ಸೆಂಟರ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯನ್ ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ಸ್) ಮತ್ತು ಐಎನ್‌ಟಿಯುಸಿ (ಇಂಡಿಯನ್ ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ ಕಾಂಗ್ರೆಸ್)ನ ಮುಖಂಡರೊಡನೆ ಸಮಾಲೋಚಿಸಿದಾಗ, ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆ ವರ್ಗವು ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಮಹಿಳೆಯರು ಮತ್ತು ಗುತ್ತಿಗೆ/ದಿನಗೂಲಿ ನೌಕರರಂತಹ ದುರ್ಬಲ ವಿಭಾಗಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳುವುದರಿಂದ ಇವರನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ತಮಗೆ ಕಷ್ಟದಾಯಕವೆಂದು ಅವರು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಅವರಲ್ಲಿ ನ್ಯಾಯಬದ್ಧವಾದ ಗುರುತಿನ ಚೀಟಿಗಳು ಇಲ್ಲದಿರುವುದು ಅವರ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಹಿತಚಿಂತನೆಯ ಕುರಿತು ಏನಾದರೂ ಮಾಡುವುದಕ್ಕೆ ಅಡ್ಡಿಯಾಗಿವೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಅವರು ಕಂಡುಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ.

ಸಂಶೋಧನಾ ಅಧ್ಯಯನದ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆ (ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್)ಗಳ ಕಾಳಜಿಗಳನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಂಡಾಗ, ಅವರು ಸಂಘಟನೆಯ ಮುಖಂಡರ ಕುರಿತು ಸಂದೇಹವನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಸಂಘಟನೆಯ ಸದಸ್ಯರಾಗಿರುವ ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಪರ್ಕದಿಂದ ಅವರ ಹಿಂದಿನ ಅನುಭವವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಿಳಿಸಿದ್ದೇನೆಂದರೆ, ಸಂಘಟನೆಯ ಮುಖಂಡರಲ್ಲಿ ಇರುವ ವೈರತ್ವ, ಕೆಲವು ಪದಾಧಿಕಾರಿಗಳ ಸ್ವಜನ ಪಕ್ಷಪಾತ ಮತ್ತು ಸ್ವಾರ್ಥ ನಿಲುವುಗಳಿಂದ ಸಂಘಟನೆಯ ಉದ್ದೇಶಗಳು ನೆರವೇರದೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಿಜವಾದ ಅಗತ್ಯಗಳು ಕಾರ್ಯಗತವಾಗುವುದಿಲ್ಲ.

ಮಂಗಳೂರು ನಗರದಲ್ಲಿರುವ ಗೃಹ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಗ್ರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ವೇದಿಕೆ (ಡಿಡಬ್ಲ್ಯುಐಡಿಎಫ್)ಯಂತಹ ಸರಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ತಮ್ಮ ಸದಸ್ಯರಾದ ಮನೆಗೆಲಸದವರಿಗೆ ಮುಖಂಡತ್ವ, ಕೌಟುಂಬಿಕ ಹಿಂಸೆ, ಮಾನವ ಹಕ್ಕುಗಳು, ಮಹಿಳಾ ಸಶಕ್ತೀಕರಣ ಮತ್ತು ಮಾನಸಿಕ ಆರೋಗ್ಯ ಇತ್ಯಾದಿ ಕುರಿತು ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಒದಗಿಸುವ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ನಡೆಸುತ್ತವೆ. ಜೊತೆಗೆ ಉಳಿತಾಯದ ಪರಿಪಾಠ ಬೆಳೆಸುವ ಪಾಠವನ್ನು ಕೂಡಾ ಇವರಿಗೆ ಕಲಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಅರಿವು ಮೂಡಿಸುವ ಕಾರ್ಯಗಳೊಂದಿಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಗೃಹ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಈಗಿನ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಮತ್ತು ಶೋಷಣೆಗಳನ್ನು ಕೂಡಾ

ಹಂಚಿಕೊಂಡು ಇದರ ಕುರಿತು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾದ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಲು ಅಥವಾ ಪೋಲೀಸ್/ನ್ಯಾಯಾಲಯದ ಮೂಲಕ ಕಾನೂನು ಕ್ರಮ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲು ಚರ್ಚೆ ನಡೆಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಮಂಗಳೂರು ನಗರದ *ಕೆನರಾ ಆರ್ಗನೈಸೇಶನ್ ಫಾರ್ ಡೆವಲಪ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಂಡ್ ಪೀಸ್* (ಸಿಒಡಿಪಿ) ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸದಸ್ಯರೊಂದಿಗೆ ಚರ್ಚಿಸಿದಾಗ, ಅವರು ತಿಳಿಸಿದ್ದೇನೆಂದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಹಕ್ಕುಗಳ ಕುರಿತು ಅರಿವನ್ನು ಮೂಡಿಸುವುದಕ್ಕೆ, ಉತ್ತಮ ಹವ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕೆ, ಉಳಿತಾಯಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಸ್ವ-ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಗೃಹ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲ ಅಸಂಘಟಿತ ಕೃಷಿ ಮತ್ತು ಕಟ್ಟಡ ನಿರ್ಮಾಣ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೂಡಾ ಸ್ವ-ಸಹಾಯ ಗುಂಪುಗಳಿಗೆ ಸೇರಿಕೊಳ್ಳುವಂತೆ ಉತ್ತೇಜಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಸ್ವ-ಸಹಾಯ ಗುಂಪಿನ ಸದಸ್ಯರಾಗಿರುವ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದವರು ಸ್ವ-ಸಹಾಯ ಗುಂಪನ್ನು ಸೇರಿದ ಬಳಿಕ ತಾವು ಅಪಾರ ಧೈರ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದಾಗಿಯೂ, ಮುಂದುವರಿಯಲು ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಮುಖಂಡತ್ವದ ಕುಶಲತೆಯನ್ನು ಪಡೆದಿರುವುದಾಗಿಯೂ ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ತಮ್ಮ ಸಧ್ಯದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ವಿಮರ್ಶಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಪ್ರಶ್ನಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ತಮ್ಮನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳಲು ಸರಕಾರ ಮತ್ತು ಸಾರ್ವಜನಿಕರ ಮುಂದೆ ಧ್ವನಿ ಎತ್ತಲು ಇದರಿಂದ ಅವರಿಗೆ ಸಾಧ್ಯವಾಗಿದೆ. ಬಹುಪಾಲು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸ್ವ-ಸಹಾಯ ಗುಂಪುಗಳನ್ನು ಸೇರಿಕೊಂಡರೆ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅನೇಕ ಸ್ವ-ಸಹಾಯ ಗುಂಪುಗಳ ಪ್ರಬಲ ಜಾಲ ಸ್ಥಾಪಿತಗೊಂಡರೆ ಅವರ ಗುರಿಗಳು ಖಡಿತವಾಗಿಯೂ ಬಹಳ ಸುಲಭ ರೀತಿಯಿಂದ ನೆರವೇರುತ್ತವೆ ಎಂದು ಅವರು ತಿಳಿಸುತ್ತಾರೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಉದ್ಯೋಗಿಯಾಗಿ ಪಡೆದಿರುವ ೨೫ ಉದ್ಯೋಗದಾತರೊಂದಿಗೆ ಸಮಾಲೋಚನೆ ನಡೆಸಿದಾಗ, ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಘಟನೆಯು ತಮಗೆ ಬೆದರಿಕೆಯಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸುವುದೆಂದು ೧೬ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಯಾಕೆಂದರೆ ನ್ಯಾಯಬದ್ಧ ವೇತನ, ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳು, ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮಗಳು ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಹಣವನ್ನು ನೀಡಬೇಕಾದ ಸಂದರ್ಭಗಳು ಆಗ ಅವರಿಗೆ ಒದಗಿ ಬರಬಹುದು. ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಒಂಭತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಕುರಿತು ಕಾಳಜಿಯನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ. ತಮ್ಮ ನೌಕರರು ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನಿನ ಅನ್ವಯ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಸವಲತ್ತುಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಲು ನಡೆಸುವ ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಯಕ್ಕೆ ತಮ್ಮ ಬೆಂಬಲವನ್ನು ನೀಡುವುದಾಗಿ ಇವರು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಹೀಗಿದ್ದರೂ ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮುಂದೆ ಬರುವುದನ್ನು ಅವರು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸಲಾರರು. ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ನಡೆಯುವ ಕಾರ್ಯಗಳಿಗೆ ಅವರು ಅಡ್ಡಿ ಪಡಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಆದ್ದರಿಂದ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಯಾವುದೇ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು, ತಮ್ಮ ಕೆಲಸಗಾರರು ಅಥವಾ ಬೇರೆ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಂಘಟಿತರಾಗುವ ಕನಸನ್ನು

ಸಾಕಾರಗೊಳಿಸುವ ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಬೆಂಬಲ ನೀಡಲಾರರು ಎಂಬುದನ್ನು ಅಧ್ಯಯನವು ಸ್ಪಷ್ಟಪಡಿಸಿದೆ.

೬.೪ ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ದುಡಿಮೆ

ಈ ಅಧ್ಯಾಯವು ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದ ತೌಲನಿಕ ಅಧ್ಯಯನದ ಕುರಿತಾದ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯನ್ನು ಮುಂದಿಡುತ್ತದೆ. ದುಡಿಮೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ನಮ್ಮ ಬಹುತೇಕ ಕಾನೂನುಗಳು, ಆಡಳಿತ ರಚನೆಗಳು ಮತ್ತು ನಿಯಮಗಳು "ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು" ಎಂದು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಲಾಗುವ ಸಣ್ಣ ಗುಂಪಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಅನ್ವಯಿಸತಕ್ಕಂತಹವು ಎಂಬ ಸಾಮಾನ್ಯ ಗ್ರಹಿಕೆ ಇದೆ. ಸಣ್ಣ ವಿಭಾಗವಾಗಿರುವ ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ದೊಡ್ಡ ಗುಂಪಾದ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ಅವರ ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪ, ಕೆಲಸದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು, ವೇತನ, ಭತ್ಯ ಮತ್ತು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ಧನ ನೀಡುವಿಕೆ, ಉದ್ಯೋಗ ಭದ್ರತೆ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮಗಳು, ವೃದ್ಧಾಪ್ಯ ಸೌಕರರ್ಯಗಳೂ ಸೇರಿದಂತೆ ಅಪಘಾತಗಳು, ಅನಾರೋಗ್ಯ ಇತ್ಯಾದಿ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ನೀಡತಕ್ಕಂತಹ ಸೌಕರ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರಗಳು ಇತ್ಯಾದಿ ವಿಚಾರಗಳಲ್ಲಿ ಅಗಾಧವಾದ ಮತ್ತು ಆಳವಾದ ಅಂತರವಿದೆ.

ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿರುವ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯವು ಸಣ್ಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದ್ದು ಇವುಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರ ಸಂಖ್ಯೆಯು ಕಡಿಮೆ ಇರುತ್ತದೆ, ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಇರುತ್ತವೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಅಧ್ಯಯನವು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದೆ. ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿದ್ದಂತೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಕೂಡಾ ಕಡಿಮೆಯಾಗುತ್ತಾ ಹೋಗುತ್ತದೆ. ಅನುಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ಕೂಡಾ ಇದೇ ರೀತಿ ಇರುತ್ತದೆ.

ತಾವು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನೇಮಕಾತಿ ಇದೆ ಎಂದು ೬೦ (೩೦%) ಸಂವಾದಿಗಳು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಈ ೬೦ (೩೦%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೪೦ (೨೦%) ಮಂದಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರು ಮತ್ತು ೨೦ (೧೦%) ಮಂದಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿರುವ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆಯ ಕುರಿತು ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಎರಡೂ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ದೊಡ್ಡ ಗಾತ್ರದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗಿಂತ ಮಧ್ಯಮ ಗಾತ್ರದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ. ಈ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸನ್ನಿವೇಶಕ್ಕೆ ಕಾರಣವೇನೆಂದರೆ, ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕಾಗಿ ಆಯ್ದುಕೊಂಡಿರುವ ಭೌಗೋಳಿಕ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಅಗಾಧ ಪ್ರಮಾಣದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಇಲ್ಲದಿರುವುದು. ಇಲ್ಲಿ ಇರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ೧೫೦೦ರಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಇದ್ದಾರೆ. ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ಒದಗಿಸಲು ನಿರಾಕರಿಸುವುದು ಇಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬಂದಿದೆ. ಎರಡನೆಯದಾಗಿ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರೊಬ್ಬರು ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವುದು ಕೂಡಾ ಕಷ್ಟದ ಕೆಲಸವಾಗಿದೆ. ಯಾಕೆಂದರೆ, ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ವಿಭಿನ್ನ ಪ್ರದೇಶಗಳ

ವಿಭಿನ್ನ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ನೇಮಕಗೊಳಿಸುತ್ತಾರೆ. ತಾವು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನೇಮಕಗೊಳಿಸಲು ನೋಂದಣಿಯಾಗಿವೆಯೇ ಎಂಬುದರ ಕುರಿತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೧೦ (೫%) ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ತಿಳಿದಿಲ್ಲ.

ಕರ್ತವ್ಯಕ್ಕೆ ಹಾಜಾರಾಗುವ ಮೊದಲು ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗದ ನಿಯಮಗಳು/ನಿಬಂಧನೆಗಳನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಂಡಿರುವವರು ೮೭ (೪೩.೫%) ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ೬೬ (೩೩%) ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು. ತಮ್ಮ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅರ್ಹತೆಯೊಂದಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗ ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳುವುದೆಂಬ ಅಭಿಪ್ರಾಯ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದವರು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೮೭ (೪೩.೫%) ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೮೩ (೪೧.೫%) ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು. ಇನ್ನು ಉಳಿದವರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗದ ನಿರೀಕ್ಷೆಗಿಂತ ತಾವು ಹೆಚ್ಚು ಪರಿಣತರೆಂಬ ಭಾವನೆ ಇದೆ. ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗ ಮತ್ತು ತಮ್ಮ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅರ್ಹತೆಯ ನಡುವೆ ಸಂಬಂಧವಿಲ್ಲವೆಂದು ತಿಳಿಸಿದ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೧೩ (೬.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೧೭ (೮.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಹೇಳುವುದೇನೆಂದರೆ, ತಾವು ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಯಾವುದೇ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅರ್ಹತೆಯ ಅಗತ್ಯವಿಲ್ಲ ಅಥವಾ ತಮ್ಮ ಶಿಕ್ಷಣವು ತಾವು ಮಾಡುವ ಕೆಲಸದೊಂದಿಗೆ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಹೊಂದಿಲ್ಲವೆಂದು. ತಮ್ಮ ಸಧ್ಯದ ನೌಕರಿಯು ತಮ್ಮ ತಿಳಿವಳಿಕೆಯ ಕುಶಲತೆಗೆ ಸಮಾನವಾಗಿದೆ ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದವರು ೯೪ (೪೭%) ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ೯೨ (೪೬%) ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು.

ಉದ್ಯೋಗ ವಿನಿಮಯ ಕೇಂದ್ರದ ಮೂಲಕ ಸಧ್ಯದ ಕೆಲಸ ದೊರಕಿಸಿಕೊಂಡ ಒಬ್ಬ ಉದ್ಯೋಗಿ ಕೂಡಾ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬಂದಿಲ್ಲ. ಎಸ್.ಎಸ್.ಎಲ್.ಸಿ. ಮತ್ತು ಪಿ.ಯು.ಸಿ ವಿದ್ಯಾಭ್ಯಾಸ ಪೂರೈಸಿದ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗ ವಿನಿಮಯ ಕೇಂದ್ರವು ತಮಗೆ ಉದ್ಯೋಗ ದೊರಕಿಸಿಕೊಡುವುದೆಂಬ ನಂಬಿಕೆ ಇಲ್ಲ. ಅವರು ಹೇಳುವ ಪ್ರಕಾರ ಉನ್ನತ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಹೊಂದಿದವರು ಮಾತ್ರ ಉದ್ಯೋಗ ವಿನಿಮಯ ಕೇಂದ್ರದ ಮೂಲಕ ಕೆಲಸ ದೊರಕಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಎರಡೂ ವಿಧಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪುಗಳು ತಮ್ಮ ಈಗಿನ ನೌಕರಿಯನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಸ್ವಂತ ಪರಿಶ್ರಮವನ್ನು ಪಟ್ಟಿದ್ದಾರೆ. ೯೧ (೪೫.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೫೩ (೨೬.೫%) ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ೩೮ (೧೯%) ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಸ್ವಂತ ಪ್ರಯತ್ನದಿಂದ ಕೆಲಸವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಇನ್ನು ಸ್ನೇಹಿತರು, ಹೆತ್ತವರು/ಸಂಬಂಧಿಗಳು ಇವರ ಮೂಲಕ ಕೆಲಸ ಪಡೆದವರು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೬೨ (೩೧%) ಸಂವಾದಿಗಳು. ಇವರು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ. ಇಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆಯು ೩೫ (೧೭.೫%).

ಸಧ್ಯದ ನೌಕರಿಯನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಲು ಆರ್ಥಿಕ ಅಗತ್ಯಗಳು ಮುಖ್ಯ ಕಾರಣವೆಂದು ತಿಳಿಸಿದವರು ೯೪ (೪೭%) ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೬೦ (೩೦%) ಕಾರ್ಮಿಕರು. ಕೆಲಸ ಬದಲಾಯಿಸಿದ ೨೧ (೧೦.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಸಂವಾದಿಗಳು ೧೦ (೫%) ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಸಂವಾದಿಗಳು ೧೧

(೫.೫%) ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಅಧ್ಯಯನ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದೆ. ಕೆಲಸ ಬದಲಾಯಿಸಿದುದರ ಕಾರಣವನ್ನು ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೩ (೧.೫%) ಮಂದಿ ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮಗೆ ಬೇರೆಡೆ ಉತ್ತಮ ಕೆಲಸ ದೊರೆತಿರುವುದು ಕಾರಣವೆಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಸಧ್ಯದ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿಯೇ ಮುಂದುವರಿಯುತ್ತಿದ್ದು, ಕೆಲಸ ಬದಲಾಯಿಸದ ೧೭೯ (೮೯.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೧೦೫ (೫೨.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳು ತಾವು ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ತೃಪ್ತಿ ಇರುವುದಾಗಿ ತಿಳಿಸಿದರೆ, ೧೪ (೭%) ಸಂವಾದಿಗಳಿಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಂಸ್ಥೆ ಮುಖ್ಯವಾಗಿಲ್ಲ ಯಾಕೆಂದರೆ ನೌಕರರು ಎಲ್ಲೇ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲಿ ಅವರು ತಮಗೆ ಸಾಧ್ಯವಾದಷ್ಟು ಉತ್ತಮ ರೀತಿಯಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಬೇರೆ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿನ ಉದ್ಯೋಗ ಪರಿಸರವಾಗಲೀ ಅಥವಾ ಅವರು ನಡೆಸಿಕೊಳ್ಳುವ ರೀತಿಯಾಗಲೀ ಅಥವಾ ಮಾಸಿಕ ವೇತನದಲ್ಲಿಯಾಗಲೀ ಹೆಚ್ಚಿನ ವ್ಯತ್ಯಾಸ ಇರುವುದು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ.

ಎರಡೂ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿನ ಒಟ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ದೈನಂದಿನ ಎಂಟು ಗಂಟೆಗಳ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿ ಇರುವವರು ೫೬ (೨೮%) ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಸಂವಾದಿಗಳು ಮತ್ತು ೪೫ (೨೨.೫%) ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಸಂವಾದಿಗಳು. ಕೆಲಸದ ಅವಧಿ ೧೦ ರಿಂದ ೧೨ ಗಂಟೆಯವರೆಗೆ ಇರುವವರು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೧೨ (೬%) ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೮ (೪%) ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು.

ಒಳಾಂಗಣದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಇದ್ದಾರೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಇವರ ಸಂಖ್ಯೆ ೪೯ (೨೪.೫%) ಇದ್ದರೆ, ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ೬೧ (೩೦.೫%) ಇದೆ. ಹೊರಾಂಗಣದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ೫೧ (೨೫.೫%) ಮತ್ತು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ೩೯ (೧೯.೫%) ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಇದ್ದಾರೆ. ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ಶರೀರದ ಭಂಗಿ ಹೇಗಿರುತ್ತದೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ ನಿಂತುಕೊಂಡು/ನಡೆದಾಡುತ್ತಾ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ೩೯ (೧೯.೫%) ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ೨೬ (೧೩%) ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇದ್ದಾರೆ. ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ನಿಂತು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರು ೨೮ (೧೪%) ಮಂದಿ, ಕುಳಿತು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರು ೨೫ (೧೨.೫%) ಮಂದಿ, ಇನ್ನು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ನಿಂತು/ಕುಳಿತು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರು ೩೧ (೧೫.೫%) ಮಂದಿ.

ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಸಮವಸ್ತ್ರ ಲಭ್ಯವಿರುವ ವಿಚಾರವಾಗಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೮೧ (೪೦.೫%) ಕಾರ್ಮಿಕರು ಈ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದಿಲ್ಲ. ಆದರೆ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೩೦ (೧೫%) ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಮವಸ್ತ್ರದ ಸೌಲಭ್ಯ ದೊರೆತಿದೆ. ಸಮವಸ್ತ್ರವನ್ನು ಒದಗಿಸಿರದ ೪೬ (೨೩%) ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ೧೩ (೬.೫%) ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಮವಸ್ತ್ರ ಅಗತ್ಯವಿಲ್ಲವೆಂಬ ಭಾವನೆಯವರಾಗಿದ್ದರೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೩೫ (೧೭.೫%) ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೩೦ (೧೫%) ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆ ತಮಗೆ ಸಮವಸ್ತ್ರ ಒದಗಿಸಲು ನಿರಾಕರಿಸಿರುವುದಾಗಿ ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಕೆಲಸದ ಅನುಭವದಲ್ಲಿ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕ ಬಲದ ಅರ್ಧದಷ್ಟು ಮಂದಿ ಕಿರಿಯರು. ಇವರು ೧ ರಿಂದ ೫ ವರ್ಷಗಳನ್ನು ಪೂರ್ತಿಗೊಳಿಸಿದ ಅನುಭವವಿಗಳು. ಇವರಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರು ೫೯ (೨೯.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳಿದ್ದು, ಇದು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಇರುವವರಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಆರು ವರ್ಷಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವವರು ೬೪ (೩೨%) ಮಂದಿ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರು ೪೧ (೨೦.೫%).

ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತಿದ್ದಂತೆ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ಏರಿಕೆಯನ್ನು ಕಂಡರೆ, ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಇಳಿಮುಖವಾಗುತ್ತದೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಆರ್ಥಿಕವಾಗಿ ಹಿಂದುಳಿದಿರುವುದಕ್ಕೆ ಅವರಿಗೆ ನೀಡಲಾಗುವ ಮಾಸಿಕ ವೇತನ ಕಡಿಮೆಯಾಗಿರುವುದು ಕಾರಣ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ೨೦೦೦೦ ರೂಪಾಯಿ ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ವೇತನ ಪಡೆಯುವ ಗುಂಪಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಒಬ್ಬರು ಕೂಡಾ ಇಲ್ಲ. ಆದರೆ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಈ ಗುಂಪಿಗೆ ಸೇರ್ರುವವ ೭ (೩.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳಿದ್ದಾರೆ. ವೇತನ ವಾರ್ಷಿಕ ಹೆಚ್ಚಳ (ಇಂಕ್ರಿಮೆಂಟ್)ದ ಸೌಲಭ್ಯವಿರುವವರು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೮೫ (೪೨.೫%) ಮಂದಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೬೧ (೩೦.೫%) ಕಾರ್ಮಿಕರು.

ಸ್ವಲ್ಪ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಉಳಿತಾಯವಿರುವವರು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೪೬ (೨೩%) ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೫೪ (೨೭%) ಕಾರ್ಮಿಕರು. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ತಮ್ಮ ವೇತನ ಕಡಿಮೆ ಇರುವುದರಿಂದ ಭವಿಷ್ಯದಲ್ಲಿ ಏನಾದರೂ ಅನಿರೀಕ್ಷಿತ ಪ್ರಸಂಗಗಳು ಘಟಿಸಿದರೆ ಅದರಿಂದ ಉಪಯೋಗವಾಗಲಾರದು ಎಂಬ ಭಾವನೆ ಇರುವುದು ಅವರಲ್ಲಿ ಉಳಿತಾಯ ಮಾಡುವವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚು ಇರುವುದಕ್ಕೆ ಕಾರಣ. ಉಳಿತಾಯದ ಮೊತ್ತ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತಿದ್ದಂತೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ಗಣನೀಯ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಕಡಿಮೆಯಾಗುವುದು ಗೋಚರಿಸಿದೆ. ಅನುಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ಕೂಡಾ ಇದೇ ರೀತಿ ಇರುತ್ತದೆ. ಹೆಚ್ಚು ಮೊತ್ತದ ಮಾಸಿಕ ವೇತನವು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರಿಗೆ ಉಳಿತಾಯ ಮಾಡಲು ಸಹಕಾರಿಯಾದರೆ, ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನವನ್ನಷ್ಟೇ ಪಡೆಯುವ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಬಹುಪಾಲು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಉಳಿತಾಯ ಮಾಡುವ ದಾರಿಯೇ ಇಲ್ಲ. ಹಾಗಿದ್ದರೂ, ಭವಿಷ್ಯದ ಅನಿಶ್ಚಿತತೆಯನ್ನು ದೃಷ್ಟಿಯಲ್ಲಿಟ್ಟು ತಮ್ಮ ಆವಶ್ಯಕತೆಯನ್ನು ಬದಿಗಿಟ್ಟು ಅಲ್ಪ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಉಳಿತಾಯ ಮಾಡುವವರು ಈ ವಲಯದಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ.

ಕುಡಿಯುವ ಸ್ವಚ್ಛ ನೀರಿನ ಸೌಕರ್ಯವಿಲ್ಲದ ಸಂವಾದಿಗಳು ೧೭ (೮.೫%) ಮಂದಿ. ಇವರಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ೧೨ (೬%) ಮಂದಿ, ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರು ೫ (೨.೫%) ಕಾರ್ಮಿಕರು. ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಸ್ವಚ್ಛ ಶೌಚಾಲಯದ ಸೌಕರ್ಯವನ್ನು ಪಡೆದವರು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೯೩ (೪೬.೫%) ಕಾರ್ಮಿಕರು. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಸುಮಾರು ಅರ್ಧದಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಈ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಸಮ್ಮತರಾಗಿಲ್ಲ.

ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಅಪಘಾತಕ್ಕೆ ಈಡಾದ ಸಂವಾದಿಗಳು ೧೯ (೯.೫%). ಇವರಲ್ಲಿ ೧೨ (೬%) ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರಾದರೆ ೭ (೩.೫%) ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರು. ಇನ್ನೊಂದು ವಿಧದಲ್ಲಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ ಬಹುಪಾಲು ಮಂದಿ ತಮ್ಮ ಸಧ್ಯದ ನೌಕರಿಯಲ್ಲಿ ಸುರಕ್ಷಿತರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಬಹುಪಾಲು ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಅಪಘಾತಗಳ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಕಡಿಮೆ ಇರುವದಕ್ಕೆ ಮುಖ್ಯ ಕಾರಣ ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕಾಗಿ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿರುವ ಭೌಗೋಳಿಕ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ಅಪಾಯಕಾರಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಕಡಿಮೆ. ಹೀಗಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಅಪಾಯಕಾರಿಯಲ್ಲದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವದರಿಂದ ಅಪಘಾತದ ಸಂದರ್ಭಗಳು ಕಡಿಮೆ. ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಅಪಘಾತ ಸಂಭವಿಸಿದರೆ ಹೆಚ್ಚು ಹಾನಿಯುಂಟಾಗುವ ದೇಹದ ಭಾಗಗಳೆಂದರೆ ಬೆರಳುಗಳು ಮತ್ತು ಅವಯವಗಳು. ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಸಂಭವಿಸಿರುವ ಅಪಘಾತಗಳು ಸಣ್ಣಪ್ರಮಾಣವಾಗಿದ್ದು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಣ್ಣಪುಟ್ಟ ಗಾಯಗಳಷ್ಟೇ ಆಗಿವೆ. ಅಪಘಾತಕ್ಕೆ ಈಡಾಗಿರುವ ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ತಾವು ತಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯಿಂದ ಪರಿಹಾರ ಪಡೆದಿರುವುದನ್ನು ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಅಪಘಾತದ ಕಾರಣವಾಗಿ ಗಂಭೀರ ದೈಹಿಕ ಹಾನಿ ಸಂಭವಿಸಿದ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಪರಿಹಾರ ನೀಡುವ ತಮ್ಮ ಕರ್ತವ್ಯದಿಂದ ವಿಮುಖರಾಗಿಲ್ಲ. ಇನ್ನು ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಪಡೆದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ವೈದ್ಯಕೀಯ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಪೂರ್ತಿಯಾಗಿ ಸಂಸ್ಥೆಯಿಂದ ಪಡೆದಿದ್ದಾರೆ. ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ತಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಅಪಘಾತಕ್ಕೆ ಈಡಾದ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ವಿಶೇಷ ಕಾಳಜಿಯನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ.

ಶೇಕಡಾ ೮೬ರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಾವು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಹಾನಿಯುಂಟಾಗುವ ಪರಿಸರವಿಲ್ಲವೆಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಹೀಗಿದ್ದರೂ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಯುದ್ದಕ್ಕೂ ನಿಂತುಕೊಂಡೇ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿರಬೇಕಾಗುವುದು ಅಥವಾ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ಸ್ವಲ್ಪ ಸಮಯ ವಿರಾಮ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಕೂಡಾ ಕುಳಿತುಕೊಳ್ಳುವ ಸೌಕರ್ಯವಿಲ್ಲದಿರುವುದು ಕೆಲವರಲ್ಲಿ ಆರೋಗ್ಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಹುಟ್ಟುಹಾಕಿದೆ.

ವೈಯುಕ್ತಿಕ ಆಸಕ್ತಿ, ಆರೋಗ್ಯ ಪೂರ್ಣ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸರ ಮತ್ತು ಸ್ವಂತ ಪರಿಶ್ರಮಗಳು ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ಆಸಕ್ತಿಯನ್ನುಂಟು ಮಾಡುವ ಪ್ರಮುಖ ಕಾರಣಗಳು. ಇದಕ್ಕೆ ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಸಮ್ಮತಿ ಸೂಚಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಬಹುತೇಕ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ತಮ್ಮ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿ ವಿದ್ಯುತ್ ಸೌಕರ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೮ (೪%) ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಮತ್ತು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೩ (೧.೫%) ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮಾತ್ರ ವಿದ್ಯುತ್ ಸೌಕರ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದಿಲ್ಲ. ವಿದ್ಯುತ್ ಸಂಪರ್ಕವನ್ನು ಪಡೆಯುವುದರಲ್ಲಿ ಎರಡು ವಲಯಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ವ್ಯತ್ಯಾಸವಿರುವುದು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲವೆಂಬುದನ್ನು ಅಧ್ಯಯನವು ಕಂಡುಕೊಂಡಿದೆ. ಯಾಕೆಂದರೆ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರಕಾರದ ಭಾಗ್ಯಜ್ಯೋತಿ/ಕುಟೀರ ಜ್ಯೋತಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು ಬಡವರು ಮತ್ತು ಬಡತನದ ರೇಖೆಯಿಂದ ಕೆಳಗೆ ಇರುವವರಿಗೆ ಉಚಿತ ವಿದ್ಯುತ್ ಸಂಪರ್ಕ ನೀಡುತ್ತಿದೆ.

ರಸ್ತೆ ಸೌಕರ್ಯವಿರುವ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಿಂತ ಮೇಲಿನ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ. ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಒಟ್ಟು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ ಮೂರನೆಯ ಎರಡರಷ್ಟು ಮಂದಿಯ ಮನೆಗಳವರೆಗೆ ಉತ್ತಮ ರಸ್ತೆ ಸೌಲಭ್ಯವಿದೆ. ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಮನೆ ಹೊಂದಿರುವವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರಿಗಿಂತ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಇದೆ. ರಸ್ತೆ ಸೌಕರ್ಯದ ಕೊರತೆಗೆ ಸಂವಾದಿಗಳು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿರುವ ಕಾರಣಗಳೆಂದರೆ, ತಮ್ಮ ಮನೆಗಳವರೆಗೆ ರಸ್ತೆನಿರ್ಮಾಣಕ್ಕೆ ಸರಕಾರದ ಮೇಲೆ ಒತ್ತಡ ಹೇರಲು ಪ್ರಯತ್ನ ನಡೆಸದಿರುವುದು, ಸಮುದಾಯಗಳ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಬಳಸದಿರುವುದು ಮತ್ತು ನಿರ್ಲಕ್ಷ್ಯಗಳು ಮುಖ್ಯ ಕಾರಣಗಳಾಗಿವೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ನಾಲ್ಕನೆಯ ಒಂದರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಮತ್ತು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಮೂರನೆಯ ಒಂದರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಆಸ್ಪತ್ರೆ ಸೌಲಭ್ಯ ಮನೆಯ ಹತ್ತಿರವೇ ಲಭಿಸಿದೆ. ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಉಳಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಆಸ್ಪತ್ರೆ ಅಥವಾ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಆರೋಗ್ಯ ಕೇಂದ್ರಗಳಿಗೆ ಹೋಗಬೇಕಾದರೆ ಒಂದೂವರೆ ಕಿಲೋಮೀಟರ್‌ನಿಂದ ಎಂಟು ಕಿಲೋಮೀಟರ್‌ವರೆಗೆ ಪ್ರಯಾಣಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಆಸ್ಪತ್ರೆ ಸೌಕರ್ಯವನ್ನು ಪಡೆಯುವುದರಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರು ತಮ್ಮ ಸಹ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗಿಂತ ಉತ್ತಮ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿರುವುದನ್ನು ಅಧ್ಯಯನವು ಕಂಡುಕೊಂಡಿದೆ.

ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಮೂರನೆಯ ಒಂದರಷ್ಟು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಮನೆಯಿಂದ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗೆ ಇರುವ ಅಂತರ ೧.೫ ಕಿಮೀ ದಿಂದ ೨ ಕಿಮೀ. ಉಳಿದವರಿಗೆ ೩ರಿಂದ ೮ ಕಿಮೀ ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ದೂರದಲ್ಲಿ ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಇದೆ. ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ, ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗಿಂತ ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಹತ್ತಿರವಿರುವುದು ಸೂಚಿಸುವುದೇನೆಂದರೆ, ಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ವಾಸ ಮಾಡುವ ಪ್ರದೇಶವು ಬಹಳ ವೇಗದಿಂದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದುತ್ತಿರುವ ಪ್ರದೇಶಗಳಾಗಿವೆ.

ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಮೂರನೆಯ ಎರಡರಷ್ಟು ಮಂದಿಗೆ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಅರ್ಧದಷ್ಟು ಮಂದಿಗೆ ಶಾಲೆಗಳು ಅರ್ಧ ಅಥವಾ ಒಂದು ಕಿಮೀ ಅಂತರದಲ್ಲಿದೆ.

ಮನೆಸಾಮಾನುಗಳನ್ನು ಹೊಂದುವುದು ಮತ್ತು ಅವುಗಳ ಬಳಕೆಯ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಗುಂಪುಗಳಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ ಸಂಘಟಿತ ಗುಂಪುಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಉತ್ತಮ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಇದ್ದಾರೆ.

ನೂರು ಮಂದಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಸರಿಯಾಗಿ ಅರ್ಧದಷ್ಟು ಮಂದಿ ಆಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ಪ್ರತಿವರ್ಷ ಖರ್ಚು ಮಾಡುವ ಹಣ ರೂ ೧೫,೦೦೦ ದಿಂದ ರೂ ೨೫,೦೦೦. ಆದರೆ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಒಟ್ಟು ನೂರು ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೧೯ ಮಂದಿ ವರ್ಷಕ್ಕೆ ಆಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ಖರ್ಚು ಮಾಡುವ ಹಣ ರೂ ೪೦೦೦೦ ದಿಂದ ೧ ಲಕ್ಷ ರೂಪಾಯಿ. ನೂರು ಮಂದಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೬೦ (೪೫%) ಮಂದಿ ಸಂವಾದಿಗಳು ವರ್ಷಕ್ಕೆ ಬಟ್ಟೆಬರೆಗಳಿಗಾಗಿ ಮಾಡುವ

ಖರ್ಚು ರೂ ೫೦೦ ರಿಂದ ರೂ ೫,೦೦೦ದ ಒಳಗೆ ಇರುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೨೬ (೧೩%) ಸಂವಾದಿಗಳು ವರ್ಷಕ್ಕೆ ರೂ ೫,೦೦೦ ದಿಂದ ರೂ ೧೦,೦೦೦ ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಖರ್ಚು ಮಾಡುತ್ತಾರೆ. ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ಶೇಕಡಾ ೫ರಷ್ಟು ಮಂದಿಯಾದರೂ ವರ್ಷಕ್ಕೆ ರೂ ೨೦೦೦೦ ಖರ್ಚು ಮಾಡುವ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ, ಆದರೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಅಂತಹವರು ಯಾರೂ ಇಲ್ಲ.

ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮಕ್ಕಳ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ತಗಲುವ ಖರ್ಚಿನಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ವ್ಯತ್ಯಾಸ ಕಂಡಬರುವುದಿಲ್ಲ. ಯಾಕೆಂದರೆ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ಮಾಡುವಂತಹ ಖರ್ಚಿನ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಹೆತ್ತವರ ಮಕ್ಕಳು ಯಾರೆಂಬುದು ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ ಪಡೆಯದೆ, ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ವಿಭಾಗದ ಶಿಕ್ಷಣ ಶುಲ್ಕ ಅಥವಾ ವಿಶೇಷತಜ್ಞತೆಯ ಶುಲ್ಕಗಳು ಮುಖ್ಯವಾಗುತ್ತವೆ.

ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿಚಾರಗಳಲ್ಲಿ, ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ಜೀವವನ್ನು ಅಥವಾ ತಮ್ಮ ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯರ ಜೀವವನ್ನು ಉಳಿಸಲು ಹಣ ಖರ್ಚು ಮಾಡಲು ತಯಾರಿದ್ದಾರೆ. ಆದರೆ, ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಸುಮಾರು (೬೦%) ಮಂದಿ ಮತ್ತು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕೆಲವು (೧೪%) ಮಂದಿ ಲಕ್ಷಗಟ್ಟಳೆ ಖರ್ಚು ಬರುವ ವಿಶೇಷ ಚಿಕಿತ್ಸೆ ಪಡೆಯಲು ತಾವು ಮುಂದಾಗುವುದಿಲ್ಲವೆಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಕಡಿಮೆ ವೇತನ, ಉಳಿತಾಯದ ಕೊರತೆ ಮತ್ತು ಅಗತ್ಯವಿರುವ ವಸ್ತುಗಳ ಬೆಲೆಗಳ ನಿರಂತರ ಏರಿಕೆ ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಬಹುಪಾಲು ಸಂವಾದಿಗಳು ರಜಾದಿನಗಳನ್ನು ಬೇರೆಡೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಳೆಯದಂತೆ ತಡೆದಿವೆ. ಇನ್ನು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಐದನೇ ಒಂದರಷ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ರಜಾದಿನಗಳಿಗಾಗಿ ಖರ್ಚು ಮಾಡಿದರೂ ಕೂಡಾ ಈ ಮೊತ್ತವು ವರ್ಷಕ್ಕೆ ರೂ ೫೦೦ ರಿಂದ ಗರಿಷ್ಠ ರೂ ೧೦,೦೦೦ ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಇದೆ.

ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ಸಧ್ಯದ ಆರ್ಥಿಕ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಿದ ಒಂಭತ್ತು ವಿಭಿನ್ನ ಕ್ರಮಗಳಲ್ಲಿ, ಅಧಿಕ ವೇತನ ನೀಡುವಿಕೆಯನ್ನು ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಉದ್ಯೋಗದ ಅರ್ಧಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಜನರು ಬೆಂಬಲಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಉತ್ತಮ ಸುರಕ್ಷಿತ ಉದ್ಯೋಗದ ಸಲಹೆಯನ್ನು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಮೂರನೆಯ ನಾಲ್ಕರಷ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳು ನೀಡಿದ್ದಾರೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ಮಾಸಿಕ ವೇತನದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ಎದುರು ನೋಡುತ್ತಿರಬಹುದು ಆದರೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ಮಾಸಿಕ ವೇತನದ ಹೆಚ್ಚಳದ ಕುರಿತು ಪ್ರಬಲ ಬಯಕೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದನ್ನು ತಳ್ಳಿ ಹಾಕದಿದ್ದರೂ ಕೂಡಾ ಅವರು ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗ ಭದ್ರತೆಯ ಕುರಿತು ಆತಂಕದಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ.

ಸೇವಾಪೂರ್ವ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಹೊಂದದ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೯೨ (೪೬%) ಸಂವಾದಿಗಳು ಮತ್ತು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೫೫ (೨೭.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳು ತಾವು ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸವು ಚಿರಪರಿಚಿತವಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಇದಕ್ಕಾಗಿ ಸೇವಾಪೂರ್ವ ತರಬೇತಿಯ ಆವಶ್ಯಕತೆ ಇಲ್ಲವೆಂಬ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಹೀಗಾಗಿ ಸೇವಾಪೂರ್ವ ತರಬೇತಿಯ

ಅಗತ್ಯವೆಂಬ ಭಾವನೆ ಅವರಿಗಿಲ್ಲ. ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೮೪ (೪೨%) ಕಾರ್ಮಿಕರು ನಿಯಮಿತ ತರಬೇತಿಯ ಅಗತ್ಯವನ್ನು ಮನಗಂಡರೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೫೦ (೨೫%) ಕಾರ್ಮಿಕರು ತರಬೇತಿಗೆ ಪರ ಹಾಗೂ ವಿರೋಧ ಅಭಿಪ್ರಾಯವನ್ನು ಸೂಚಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಅರ್ಧದಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ನಿಯಮಿತ ತರಬೇತಿ ಅಗತ್ಯವಿಲ್ಲವೆಂಬುದಕ್ಕೆ ನೀಡಿದ ಕಾರಣಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕನ ಬದುಕಿನಲ್ಲಿ ತರಬೇತಿಗೆ ಇರುವ ಉಪಯುಕ್ತತೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಸ್ತುತತೆಯ ಕುರಿತು ಅವರಿಗೆ ಅರಿವಿಲ್ಲದ್ದನ್ನು ಆಧರಿಸಿದೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಇಬ್ಬರು ಸಂವಾದಿಗಳನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ, ಬಹುಪಾಲು ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ಸಹ–ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಇತರ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಕುರಿತು ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರಶಂಸಾ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಗ್ರಾಹಕರೊಂದಿಗೆ ವ್ಯವಹರಿಸಬೇಕಾದ ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ಈ ವ್ಯವಹಾರದ ಕುರಿತು ಅತ್ಯಂತ ಹೆಚ್ಚು ತೃಪ್ತಿಯನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಆದರೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಇಬ್ಬರು ಸಂವಾದಿಗಳು ಮಾತ್ರ ತಮ್ಮ ಗ್ರಾಹಕರ ಒರಟು ವರ್ತನೆಯ ಕುರಿತು ಕಹಿಭಾವನೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಇಬ್ಬರು ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ಗ್ರಾಹಕರ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ತಾವು ಪಡೆದ ವಸ್ತುಗಳು ಅಥವಾ ಸೇವೆಗಳ ಕುರಿತು ಸಂಪೂರ್ಣ ತ್ರೃಪ್ತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರದ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ, ತಮ್ಮ ತಪ್ಪೇನೂ ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೂ ಅನಗತ್ಯವಾಗಿ ಗ್ರಾಹಕರು ತಮ್ಮನ್ನು ಉದ್ರೇಕಿಸಿದ್ದಾರೆ ಎಂದು ತಮ್ಮ ಸಿಟ್ಟನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಎರಡೂ ವಲಯದ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಸಂವಾದಿಯು ತಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಆಡಳಿತವರ್ಗದ ಕುರಿತಾದ ಅಭಿಪ್ರಾಯದಲ್ಲಿ ತುಂಬಾ ಗುಣಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಮತ್ತು ಆಶಾದಾಯಕ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ನೀಡಿದ್ದಾರೆ. ಕೆಲವು ಸಂವಾದಿಗಳಿಗೆ ಆಡಳಿತವರ್ಗದವರು ತಮ್ಮನ್ನು ನಡೆಸಿಕೊಳ್ಳುವ ರೀತಿ ಕುರಿತು ಸಂತೋಷವಿಲ್ಲದಿದ್ದರೂ, ಕೇಳಿದಾಗ ಅದನ್ನು ತಿಳಿಸಲು ಅವರು ಇಷ್ಟಪಡಲಿಲ್ಲ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಯಾವುದೇ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು ಕಟ್ಟಿಕೊಳ್ಳಲು ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಅವಕಾಶ ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ ಅಥವಾ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗೆ ಸೇರಲು ಬಿಡುವುದಿಲ್ಲ ಯಾಕೆಂದರೆ ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಪ್ರಕಾರ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಕಿರಿಕಿರಿ ಉಂಟು ಮಾಡುವಂತಹವುಗಳು ಮತ್ತು ಉದ್ಯಮಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ತರುವಂತಹವುಗಳು. ಆದುದರಿಂದ ಆಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಮಿಕನಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು ಸೇರುವ ಅವಕಾಶವಿಲ್ಲ. ಆದರೆ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಹೀಗಿಲ್ಲ. ಅವರು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು ಸೇರ್‍ರಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು ಅಥವಾ ಸೇರದೆ ಇರಬಹುದು. ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ೩೧ (೧೫.೫%) ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ೭ ಸಂವಾದಿಗಳು ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಸದಸ್ಯತ್ವವನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಲು ನಿರಾಕರಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು ಸೇರಿರುವ ೨೪ (೧೨%) ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ಮೇಲೆ ಆಡಳಿತವು ಅನ್ಯಾಯ ಮತ್ತು ಅಮಾನವೀಯ ನಡವಳಿಕೆಯನ್ನು ತೋರಿದಾಗ ತಮ್ಮ ರಕ್ಷಣೆಯ ಕುರಿತು ಅವರಲ್ಲಿ ಭದ್ರತಾ ಭಾವನೆಯಿತ್ತು ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಸದಸ್ಯತ್ವವನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಅವಕಾಶಗಳಿದ್ದರೂ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ

ಸದಸ್ಯರಾಗದ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೇಳುವ ಪ್ರಕಾರ ಸಂಘಟನೆಯ ಮುಖಂಡರು ತಮ್ಮ ಉದ್ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಸ್ವಾರ್ಥಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ, ಅವರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ನೈಜ ಅಗತ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಕಾಳಜಿ ಇರುವುದಿಲ್ಲ.

ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಸಂವಾದಿಯು ತಮ್ಮ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯ ಕುರಿತು ಆಶಾವಾದಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಸಂವಾದಿಗಳ ದೃಷ್ಟಿಕೋನದಲ್ಲಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಅತ್ಯಂತ ಪ್ರಮುಖ ನಿರೀಕ್ಷೆಯು ಉತ್ತಮ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಸೇವೆಯಾಗಿದೆ. ಇದನ್ನು ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ನಾಲ್ಕನೇ ಮೂರರಷ್ಟು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಬೆಂಬಲಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಸಂವಾದಿಗಳ ದೃಷ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ಉತ್ತಮ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಸೇವೆ ಎಂದರೆ ಅವರ ಉದ್ಯಮಗಳು ವಿನ್ಯಾಸಗೊಳಿಸಿದ ಉದ್ದೇಶಗಳ ಮಟ್ಟದ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯಾಗಿದೆ. ಇದು ಈ ಉದ್ಯಮಗಳಿಗೆ ಕನಿಷ್ಠ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಬಳಕೆ ಮತ್ತು ಕಡಿಮೆ ಖರ್ಚಿನಲ್ಲಿ ಗರಿಷ್ಠ ಮಟ್ಟದ ಗ್ರಾಹಕ ಸಂತೃಪ್ತಿಯನ್ನು, ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟದ ಲಾಭವನ್ನು ಸಾಧ್ಯವಾಗಿಸುತ್ತದೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಒಬ್ಬ ಸಂವಾದಿಯನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ, ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಸಂವಾದಿಯು ತನ್ನ ನೌಕರಿಯ ಕುರಿತು ವೈಯಕ್ತಿಕವಾಗಿ ಹೆಮ್ಮೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಾವು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಉದ್ಯೋಗದ ಕುರಿತು ಹೊಂದಿರುವ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಹೆಮ್ಮೆಯಲ್ಲಿ ವ್ಯತ್ಯಾಸವಿದೆ. ಸುಭದ್ರ ನೌಕರಿ, ಸಾಕಾಗುವಷ್ಟು ವೇತನಗಳು, ಭತ್ಯೆಗಳು ಮತ್ತು ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮಗಳು ಇತ್ಯಾದಿಗಳಿಂದ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಿಂತ ಉತ್ತಮ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿದ್ದು ಸಂತೃಪ್ತರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದವರಿಗೆ ಒದಗಿಸಲಾದ ಸುರಕ್ಷಿತ ಸೌಕರ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಕ್ರಮಗಳಿಂದ ವಂಚಿತರಾಗಿದ್ದರೂ ಕೂಡಾ, ತಮ್ಮ ನೌಕರಿಯು ತಮಗೆ ಜೀವನಾಧಾರವನ್ನು ಒದಗಿಸಿದೆ, ಭವಿಷ್ಯದಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿ ತಾವು ಬೆಳೆಯಲು ಅವಕಾಶವನ್ನು ಒದಗಿಸಿದೆ ಎಂಬ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ನೌಕರಿಯ ಕುರಿತು ಹೆಮ್ಮೆ ಪಟ್ಟುಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ.

೨೦೦ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೯೮ ಸಂವಾದಿಗಳು ಮತ್ತು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ೯೭ ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗಿ ಸದಸ್ಯರ ಉದ್ಯೋಗದ ಕುರಿತು ಹೆಚ್ಚು ತೃಪ್ತಿ ಮತ್ತು ಸಂತೋಷವನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ. ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಉದ್ಯೋಗಗಳ ಶೇಕಡಾ ಇಪ್ಪತ್ತೈದರಷ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳ ಕುಟುಂಬದವರು, ಸಂವಾದಿಯ (ಅವರ ಕುಟುಂಬದ ದುಡಿಯುವ ಸದಸ್ಯರ) ನೌಕರಿಯ ಕುರಿತು ಅತೃಪ್ತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಅಧ್ಯಯನ ಕಂಡುಕೊಂಡಿದೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುಟುಂಬಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಈ ಅತೃಪ್ತಿಯು ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಕಡಿಮೆ ವೇತನ ಪಾವತಿ, ವೇತನ ಭತ್ಯೆ ಮತ್ತು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಧನಗಳ ಕೊರತೆ, ಕೆಲಸ ಅಭದ್ರತೆ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮಗಳು ಮತ್ತು ರಜಾ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಅನುಪಸ್ಥಿತಿ ಇತ್ಯಾದಿ ಕುರಿತಾಗಿದೆ. ಇನ್ನು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಸಂವಾದಿಗಳ ಕುಟುಂಬಗಳ ಅತೃಪ್ತಿಯ ಅಂಶಗಳೆಂದರೆ ಸಿಗುವ ಮಾಸಿಕ ವೇತನವು

ಸಾಕಷ್ಟಿಲ್ಲದಿರುವುದು, ವಾರ್ಷಿಕ ಹೆಚ್ಚಳದ ಕೊರತೆ, ಅಗತ್ಯವಿರುವಷ್ಟು ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳು ದೊರೆಯದಿರುವುದು, ಅನಾರೋಗ್ಯಕರ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು ಇತ್ಯಾದಿ. ಮೇಲೆ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದ ಅತೃಪ್ತಿಯ ಹೊರತಾಗಿಯೂ, ಈ ಇಪ್ಪತ್ತೈದು ಸಂವಾದಿಗಳ ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯರು ತಮ್ಮ ಅಸಂತೃಪ್ತಿಯನ್ನು ಸಾರ್ವತ್ರಿಕಗೊಳಿಸಲು ಇಷ್ಟ ಪಡುವುದಿಲ್ಲ.

ಬರವಣಿಗೆಯ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿಯೇ ಉಳಿದಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಯಗಳು, ನಡೆಸಿದ ಸಭೆಗಳು ಮತ್ತು ಸಮಾಲೋಚನೆಗಳೂ ಸೇರ್ರಿದಂತೆ, ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಗತ್ಯಗಳ ಪೂರೈಸುವುದರಲ್ಲಿ ಯಾವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿಯೂ ಸಹಕಾರಿಯಾಗಿಲ್ಲ. ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರಕಾರಗಳಿಂದ ನೇಮಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಕಾರ್ಮಿಕ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿತಚಿಂತನೆಯ ಕುರಿತು ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಆಸಕ್ತಿಯನ್ನು ಅವರು ಹೊಂದಿಲ್ಲ. ಆದುದರಿಂದ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಈ ಕಾರ್ಮಿಕ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಂದ ರಕ್ಷಣೆ ಪಡೆಯುವ ಭರವಸೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದರಿಂದ, ಮತ್ತು ಇದುವರೆಗೆ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಿಚಾರವಾಗಿ ಚಲಾವಣೆಯಲ್ಲಿರುವ ಅನ್ಯಾಯದ ಮತ್ತು ಅನುಚಿತ ಕಾರ್ಮಿಕ ರೂಢಿಗಳು ಮುಂದುವರಿಯುತ್ತವೆ ಅಲ್ಲದೆ ಅದು ದಿನದಿಂದ ದಿನಕ್ಕೆ ಇನ್ನಷ್ಟು ಕೆಟ್ಟ ರೂಪವನ್ನು ತಾಳುತ್ತದೆ. ಸರಕಾರಗಳು ರೂಪಿಸಿದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳು ಮತ್ತು ನಿಯಮಗಳು ಜಾರಿಗೆ ಬಂದರೂ, ಸರಕಾರೇತ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಹಿತಚಿಂತನೆಗಾಗಿ ಯೋಗ್ಯ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಂಡರೂ ಸಹ ಕಾರ್ಮಿಕ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ನಿರ್ಲಕ್ಷ ಮತ್ತು ಬದ್ಧತೆಯಿಲ್ಲದ ಮನೋಭಾವ ಎಲ್ಲಿಯವರೆಗೆ ಮುಂದುವರಿಯುತ್ತದೆಯೋ ಅಲ್ಲಿವರೆಗೆ ಯಾವುದೇ ಬದಲಾವಣೆಗಳು ಉಂಟಾಗುವುದಕ್ಕೆ, ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಅವರು ಇರುವ ಸನ್ನಿವೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಸುಧಾರಣೆಯಾಗುವುದು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ.

೬.೫ ಶಿಫಾರಸುಗಳು

ಈ ಅಧ್ಯಯನ ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡುವುದೇನೆಂದರೆ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಅಸಂಘಟಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗೆ ವಿಶಿಷ್ಟ ಗುರುತು ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ನೀಡುವ ಮೂಲಕ ಗ್ರಾಮ ಪಂಚಾಯತ್ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಗುರುತಿಸುವಿಕೆ ಮತ್ತು ನೋಂದಣಿಯನ್ನು ಮಾಡಬೇಕಾಗಿದೆ. ಪ್ರತಿಯೊಂದು ವಿಭಾಗದ ಮುಖಂಡರು ತಮ್ಮ ವಿಭಾಗದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿ ವಾಸಿಸಿರುವ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಪೂರ್ಣ ಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕು. ಗ್ರಾಮ ಪಂಚಾಯತಿನ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಸಮಾನ ರೀತಿಯ ಕೆಲಸವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು ರಚಿಸಲು ಅವರ ವಿಭಾಗದ ಪ್ರತಿನಿಧಿಯು ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ನೀಡಬೇಕು. ಈ ರೀತಿಯ ಸಂಘಟನೆಗಳು ತಮ್ಮ ರೀತಿಯದೇ ಆದ ಬೇರೆ ಪಂಚಾಯತಿನ ಅಂದರೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಪಟ್ಟಣ ಅಥವಾ ತಾಲೂಕಿಗೆ ಸೇರ್ರಿದ ಬೇರೆ ಸಂಘಟನೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಜಾಲವನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕು.

ಪಂಚಾಯತಿಯ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ವಿಭಾಗದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಗ್ರಾಮ ಪಂಚಾಯತಿಯ ಕೆಳಗೆ ನೋಂದಣಿಯಾದ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಾಗಿ ರಾಜ್ಯ ಸರಕಾರವು ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ನಿಧಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕು. ಸರಕಾರದ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ನಿಧಿಗಳ ಮೂಲಕ ಅವರಿಗಾಗಿ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಸಮಾಜೋ-ಆರ್ಥಿಕ ಸವಲತ್ತುಗಳ ಕುರಿತು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸೂಚನೆ ನೀಡಬೇಕು. ಈ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ನಿಧಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ದೈನಂದಿನ ವೇತನದ ಶೇಕಡಾ ೧೦ರಷ್ಟು ಭಾಗವನ್ನು ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿ ನೀಡಬೇಕು. ಮತ್ತು ಅಷ್ಟೇ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಸರಕಾರ ಕೂಡಾ ಈ ನಿಧಿಗೆ ಸೇರಿಸಬೇಕು.

ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು ನೇರವಾಗಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳದಂತೆ ಸರಕಾರ/ಪಂಚಾಯತ್ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಇದಕ್ಕೆ ಬದಲಾಗಿ ಅವರವರ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಮೂಲಕ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನೇಮಕಾತಿ ನಡೆಯಬೇಕು. ಇದರಿಂದ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರನ ಕೈಕೆಳಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳ ರಕ್ಷಣೆಯನ್ನು ಪಡೆಯುವುದನ್ನು ಈ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಗಮನಿಸಬಹುದು. ಸರಕಾರವು ಈ ಪಂಚಾಯತ್ ಮುಖಂಡರ ಮೂಲಕ ಉಚಿತ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಕರ್ಯದ ಅವಕಾಶವನ್ನು ನೀಡಬೇಕು. ಇದರಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅನಾರೋಗ್ಯದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಸಾಕಷ್ಟು ಸೌಕರ್ಯಗಳಿರುವ ಯಾವುದೇ ಆಸ್ಪತ್ರೆಯಲ್ಲಿ ಅವರು ಚಿಕಿತ್ಸೆ ಪಡೆಯುವಂತೆ ಮಾಡಬೇಕು. ಜೊತೆಗೆ ಅನಾರೋಗ್ಯದ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಸಂಬಂಧ ಪಟ್ಟ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅದುವರೆಗೆ ಗಳಿಸಿದ ವೇತನದ ಅರ್ಧದಷ್ಟನ್ನು ಭಾಗವನ್ನು ದೈನಂದಿನ ದುಡಿಮೆಗೆ ಸರಿಹೊಂದುವಂತೆ ನೀಡಬೇಕು.

ಜೀವನ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ತಮ್ಮ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಭೌಗೋಳಿಕ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಲು ರಾಜ್ಯ ಸರಕಾರಗಳು ಸ್ಥಳೀಯ ಪಂಚಾಯತ್‌ಗಳಿಗೆ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ನೀಡಬೇಕು ಮತ್ತು ಒಂದು ಬಾರಿ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನವನ್ನು ಪ್ರತಿ ಆರು ತಿಂಗಳಿಗೊಮ್ಮೆ ತಪ್ಪದೆ ಮರುಪರಿಶೀಲನೆಗೆ ಮತ್ತು ಮರುಪರಿಷ್ಕರಣೆಗೆ ಒಳಪಡಿಸಬೇಕು. ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಪಂಚಾಯತ್‌ಗಳು ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನವನ್ನು ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರ ಅಥವಾ ಉದ್ಯೋಗದಾತ ಕಟ್ಟುನಿಟ್ಟಿನಿಂದ ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸುವಂತೆ ಪಂಚಾಯತ್‌ಗಳು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಪ್ರತಿಯೊಂದು ವಿಭಾಗದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಸ್ಥಳೀಯ ಪಂಚಾಯತ್ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿರುವ ತಮ್ಮ ಪಾಲಿನ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಉದ್ಯೋಗಿಯು ಪಡೆಯುವಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೇಲೆ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು ಅಥವಾ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಅನ್ಯಾಯವೆಸಗಿದಾಗ, ಔದ್ಯೋಗಿಕ ವಿವಾದಗಳ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೪೭ರ ಅನ್ವಯ ಅವರಿಗೆ ನ್ಯಾಯ ದೊರಕಿಸಿಕೊಡಲು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳಿಗೆ ರಾಜ್ಯ ಸರಕಾರ ಅಧಿಕಾರ ನೀಡಬೇಕು. ಈ ರೀತಿಯಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಂತ್ರಾಲಯದ ಸರಕಾರಿ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು, ಸರಕಾರೇತರ ಹಾಗೂ ಸ್ವಯಂಸೇವಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿತಚಿಂತನೆಗಾಗಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿರುವ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು,

ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸದ್ಯದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ನಿಬಂಧನೆಗಳು ಮತ್ತು ಕಾನೂನುಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಮೇಲೆ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿರುವ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಮತ್ತು ದಕ್ಷ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವ ಕಡೆಗೆ ತಕ್ಷಣ ಗಮನ ಹರಿಸಿ ಶೀಘ್ರ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯಪ್ರವೃತ್ತರಾಗಬೇಕು. ಹೀಗೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಅನುಕೂಲತೆಗಾಗಿ ಮತ್ತು ತೃಣಮೂಲ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಅವುಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತರುವ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಕ್ಕಾಗಿ ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರಕಾರಗಳೆರಡೂ ಸೂಕ್ತ ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವ ಅತ್ಯಂತ ಜರೂರಿನ ಅಗತ್ಯವಿದೆ.

೬.೬ ಉಪಸಂಹಾರ

ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದ ನಡುವೆ ಅಗಾಧ ಅಂತರ ಇದೆ ಎಂದು ನಾವು ತೀರ್ಮಾನಿಸಬಹುದು. ತಮಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಾಮಾನ್ಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸುವ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆ ನಡೆಸಬಹುದಾದ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದ ಜನರನ್ನು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯವು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ಇವರು ಮೂಲತಃ ಸುಶಿಕ್ಷಿತರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಉತ್ತಮ ಕೆಲಸ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳು, ಉನ್ನತ ವೇತನ, ವಾರ್ಷಿಕ ಏರಿಕೆಗಳು, ಭಡ್ತಿಗಳು, ಆರೋಗ್ಯ ಸವಲತ್ತುಗಳು ಇತ್ಯಾದಿ ಕುರಿತಾಗಿ ತಮ್ಮ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಮುಂದಿಡಲು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳನ್ನು ಸಂಘಟಿಸಲು ಸಮರ್ಥರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ದುಡಿಮೆದಾರರಾಗಿರಲು ಜಾತಿ, ವರ್ಗ, ಜನಾಂಗ, ಮತ್ತು ಲಿಂಗದಂತಹ ಮೂಲಭೂತ ವಾಸ್ತವಾಂಶಗಳು ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತವೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಬಹುಪಾಲು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹಿಂದುಳಿದ ಸಮುದಾಯಕ್ಕೆ ಸೇರಿದವರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ, ಉದಾಹರಣೆಗೆ ದಲಿತರು ಮತ್ತು ಬುಡಕಟ್ಟು ಜನಾಂಗದವರು ಮತ್ತು ಅಲ್ಪಸಂಖ್ಯಾತ ಸಮುದಾಯದವರು. ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದ ಬದುಕು ಶೋಚನೀಯ ರೀತಿಯದ್ದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಯಾಕೆಂದರೆ ಅವರಿಗೆ ಶಿಕ್ಷಣವಿಲ್ಲ. ಅವರಲ್ಲಿ ಸಂಘಟನೆ ಇರುವುದಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಯಾವಾಗ ಬೇಕಾದರೂ ವಲಸೆ ಹೋಗಲು ಅವರು ತಯಾರಿರುತ್ತಾರೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ದೊಡ್ಡ ಭಾಗವು ಬಡತನದ ರೇಖೆಯ ಕೆಳಗೆ ದುಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿದೆ. ಇವರಲ್ಲಿ ಅತ್ಯಂತ ಹೆಚ್ಚು ಸಂಕಷ್ಟದಲ್ಲಿ ಇರುವವರು ಕಡುಬಡತನದ ಒತ್ತಡದಿಂದಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನರಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾ ತಮ್ಮ ಮೂಲಸ್ಥಾನದಿಂದ ಇತರ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಗೆ ವಲಸೆ ಹೋಗುವವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಹೊಸ ಜಾಗದಲ್ಲಿ ಅವರನ್ನು ಅಗ್ಗದ ದುಡಿಮೆಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗುತ್ತದೆ. ಕಠಿಣ ದೈಹಿಕ ಶ್ರಮ ಮತ್ತು ಅಮಾನವೀಯ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿ, ಹೆಚ್ಚುವರಿ ದುಡಿಮೆ, ವಿಶ್ರಾಂತಿ ದಿನಗಳು ಮತ್ತು ವೇತನ ನೀಡಿಕೆಯಂತಹ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಕಾನೂನನ್ನು ಉಲ್ಲಂಘಿಸಿ ಇವರಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಅವರು ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು ಮತ್ತು ತಂತ್ರಜ್ಞಾನವನ್ನು ಬಳಸುವ ಗೃಹ ಅಥವಾ ಕಿರು ವ್ಯಾಪಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಭಾಗವಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಇಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದ ಭದ್ರತೆ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಸವಲತ್ತುಗಳು ಹಾಗೂ

ಸರಕಾರದ ಬೆಂಬಲ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಇವರು ಸೂಕ್ತ ವಸತಿ ಮತ್ತು ಪೌರಸೇವೆಗಳ ಸೌಕರ್ಯವಿರದ ಕೊಳೆಗೇರಿ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ವಾಸ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ. ಇವರಲ್ಲಿ ಬಹುಪಾಲು ಮಂದಿ ಹಂಗಾಮಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದು ಬಹಳ ಕಡಿಮೆ ವೇತನವನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಾರೆ. ಇದರಿಂದಾಗಿ ತಮ್ಮನ್ನು ಕಾಡುವ ಅನಿಶ್ಚಿತ ಸ್ಥಿತಿಗಿಂತ ಬಡತನದಿಂದ ಪಾರಾಗುವುದು ಕೂಡಾ ಇವರಿಗೆ ಕಷ್ಟಕರವಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸಿದೆ. ಮಹಿಳೆಯರು, ಮಕ್ಕಳು ಅಥವಾ ವಲಸಿಗ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ತಾರತಮ್ಯವು ರೂಢಿಯೇ ಆಗಿಬಿಟ್ಟಿದೆ. ಈ ದುಡಿಮೆದಾರರು ಮಕ್ಕಳಿರುವಾಗ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಪ್ರಾರಂಭಿಸುತ್ತಾರೆ. ತುಂಬಾ ವಯಸ್ಸಾಗುವವರೆಗೆ ಅಥವಾ ಅಂಗವಿಕಲತೆ ಕಾಡುವವರೆಗೆ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಮುಂದುವರಿಯುತ್ತಿರುತ್ತಾರೆ.

* * *

ಪರಾಮರ್ಶನ ಗ್ರಂಥಗಳು

ಅಡ್ಯನಡ್ಕ, ಕೃಷ್ಣ ಭಟ್ (ಈಡಿ.) ೧೯೯೭. ರಾವ್, ರಾಮ್. *"ನಮ್ಮ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಹೋಟೇಲ್‌ಗಳು ಬೆಳೆದು ಬಂದ ದಾರಿ".* ಸುದರ್ಶನ. ಮುಲ್ಕಿ: ವಿಜಯ ಕಾಲೇಜ್ ಟ್ರಸ್ಟ್. ಮಣಿಪಾಲ್ ಪವರ್ ಪ್ರೆಸ್. ಮಣಿಪಾಲ್.

ಅಗರ್ವಾಲ್, ಎ.ಎನ್. ೧೯೪೪. *ದಿ ಇನ್ಶುರೆನ್ಸ್ ಸಿಸ್ಟಮ್ ಇನ್ ಇಂಡಿಯ.* ಅಲಹಬಾದ್: ಅಲಹಬಾದ್ ಡಿಸ್ಟ್ರಿಕ್ಟ್ ಪ್ರೆಸ್.

ಹ್ಯಾಲನ್, ಆರ್.ಇ (ಈಡಿ.) ೧೯೮೪. *ದಿ ಪೋಕೆಟ್ ಆಕ್ಸ್‌ಫರ್ಡ್ ಡಿಕ್ಷನರಿ ಆಫ್ ಕರೆಂಟ್ ಇಂಗ್ಲಿಷ್.* ಡೆಲ್ಲಿ: ಆಕ್ಸ್‌ಫರ್ಡ್ ಯುನಿವರ್ಸಿಟಿ ಪ್ರೆಸ್.

ಬಾಲಕಷ್ಣನ್, ಪುಲಪ್ರೆ. ೨೦೦೯. *ಮಿಸ್ಟಿಫಾಯಿಂಗ್ ಇಂಡಿಯಾಸ್ ಇಕಾನಿಮಿಕ್ ಗ್ರೋಥ್.* ಬುಕ್ ರಿವೀವ್. ಇಕನೊಮಿಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪಾಲಿಟಿಕಲ್ ವೀಕ್ಲಿ. ಸಂಪುಟ ೪೪. ಸಂಖ್ಯೆ ೩. ಜನವರಿ ೧೭–೨೩. ಆ ಸಮೀಕ್ಷಾ ಟ್ರಸ್ಟ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್.

ಬಜಾಜ್, ಎಸ್.ಪಿ. ೧೯೬೬. *ದಿ ಹ್ಯಾಡ್ಮಿನಿಸ್ಟ್ರೇಟಿವ್ ಪ್ರೋಸೆಸ್ ಆಫ್ ಮಿನಿಮಮ್ ವೇಜಸ್ ಹ್ಯಾಕ್ಟ್. ಪ್ರೊಸೀಡಿಂಗ್ಸ್ ಆಫ್ ದ ಸೆಕೆಂಡ್ ನ್ಯಾಶ್ನಲ್ ಸೆಮಿನಾರ್ ಆನ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರೀಯಲ್ ರಿಲೇಶನ್ಸ್ ಇನ್ ಎ ಡಿವೆಲಪಿಂಗ್ ಇಕಾನಾಮಿ.* ಮೇ ೭–೧೧.

ಬಾಗೋಲಿವಾಲ್, ಟಿ.ಎನ್. ೧೯೯೫. *ಇಕಾನಿಮಿಕ್ಸ್ ಆಫ್ ಲೇಬರ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರೀಯಲ್ ರಿಲೇಶನ್ಸ್.* ಆಗ್ರಾ: ಸಾಹಿತ್ಯ ಭವನ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್ಸ್.

ಭಾಂಗು, ಕೇಸರ್ ಸಿಂಗ್. ೧೯೮೯. *ಇಂಡಸ್ಟ್ರೀಯಲ್ ರಿಲೇಶನ್ಸ್ ಇನ್ ಕಾಟನ್ ಟೆಕ್ಸ್ಟೈಲ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿ ಇನ್ ಪಂಜಾಬ್.* ಅಪ್ರಕಟಿತ ಮಹಾಪ್ರಬಂಧ. ಡಿಪಾರ್ಟ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಬಿಸ್ನೆಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಮ್ಯಾನೆಜ್ಮೆಂಟ್. ಪಂಜಾಬಿ ಯುನಿವರ್ಸಿಟಿ. ಪಟಿಯಾಲ.

ಬಾಟಿಯ, ಕೆ.ಎಲ್. ೧೯೮೬. *ಹ್ಯಾಡ್ಮಿನಿಸ್ಟ್ರೇಶನ್ ಆಫ್ ವರ್ಕ್‌ಮೆನ್ ಕಾಂಪೆನ್ಸೇಶನ್ ಲಾ: ಆ ಸೋಶಿಯೊ ಲೀಗಲ್ ಸ್ಟಡಿ.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ: ಡೀಪ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಡೀಪ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್ಸ್.

ಬಟ್ನಾಗರ್, ದೀಪಕ್. ೧೯೮೫. *ಲೇಬರ್ ವೆಲ್ಫ್ಯಾರ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ಲೆಜಿಸ್ಲೇಶನ್ ಇನ್ ಇಂಡಿಯ.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ: ಡೀಪ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಡೀಪ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್ಸ್.

ಬಟ್ಟಾಚಾರ್ಯ, ವಿವೇಕ್ ರಂಜನ್. ೧೯೮೨. *ಸಮ್ ಹ್ಯಾಸ್ಪೆಕ್ಟ್ಸ್ ಆಫ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ಸೆಕ್ಯೂರಿಟಿ ಮೆಜರ್ಸ್ ಇನ್ ಇಂಡಿಯ* (ಅನ್‌ಪಬ್ಲಿಶ್ಡ್). ಇಂಡಿಯನ್ ಕಾವ್ನ್ಸಿಲ್ ಆಫ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ಸಾಯನ್ಸಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ರಿಸರ್ಚ್. ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಬಿಗೆರಿ, ಮರಿಯೊ; ಮೆರೊತ್ರ, ಸಂತೊಷ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಸುದರ್ಶನ್, ಎಮ್ ರತ್ನ. ೨೦೦೯. *ಚೈಲ್ಡ್ ಲೇಬರ್ ಇನ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿಯಲ್ ಔಟ್ ವರ್ಕರ್ ಹೌಸ್‌ಹೊಲ್ಡ್ಸ್ ಇನ್ ಇಂಡಿಯ.* ವಿಶೇಷ ಲೇಖನ. ಇಕನೊಮಿಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪಾಲಿಟಿಕಲ್ ವೀಕ್ಲಿ. ಸಂಪುಟ ೪೪. ಸಂಖ್ಯೆ ೧೨. ಮಾರ್ಚ್ ೨೧–೨೭. ಆ ಸಮೀಕ್ಷಾ ಟ್ರಸ್ಟ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್.

ಬೊಟ್ಸ್, ಲಾ ಡಾನ್. ೨೦೦೯. *ದ ವರ್ಲ್ಡ್ ಕ್ರೈಸಿಸ್, ಕ್ಯಾಪಿಟಲ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಲೇಬರ್: ೧೯೩೦ಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಟುಡೆ.* ಇಂಪ್ಯಾಕ್ಟ್ ಆನ್ ಲೇಬರ್. ಇಕನೊಮಿಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪಾಲಿಟಿಕಲ್ ವೀಕ್ಲಿ. ಸಂಪುಟ ೪೪. ಸಂಖ್ಯೆ ೧೩. ಮಾರ್ಚ್ ೨೮ – ಏಪ್ರಿಲ್ ೩. ಆ ಸಮೀಕ್ಷಾ ಟ್ರಸ್ಟ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್.

ಬುಕನನ್, ಫ್ರಾನ್ಸಿಸ್ ಎಮ್.ಡಿ. ೧೯೮೮. *ಆ ಜಾರ್ನಿ ಫ್ರಾಮ್ ಮೈಸೂರ್ ತ್ರೂ ದ ಕಂಟ್ರೀಸ್ ಆಫ್ ಮೈಸೂರ್, ಕೆನರಾ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಮಲಬಾರ್.* ಸಂಪುಟ ೩. ಏಶ್ಯಿಯನ್ ಎಜ್ಯುಕೇಶನಲ್ ಸರ್ವಿಸಸ್. ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಚಕ್ರವರ್ತಿ, ಅಂಜನ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ದಾರ್, ಅನುಪ್ ಕುಮಾರ್. ೨೦೦೮. *ಲೇಬರ್ ಕ್ಲಾಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಇಕಾನಮಿ: ರಿ ಥಿಂಕಿಂಗ್ ಟ್ರೇಡ್‌ಯುನಿಯನ್ ಸ್ಟ್ರಗ್‌ಲ್.* ರಿವೀವ್ ಆಫ್ ಲೇಬರ್. ಇಕನೊಮಿಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪಾಲಿಟಿಕಲ್ ವೀಕ್ಲಿ. ಸಂಪುಟ ೪೩. ಸಂಖ್ಯೆ ೨೨. ಮೆ ೩೧ – ಜೂನ್ ೬. ಆ ಸಮೀಕ್ಷಾ ಟ್ರಸ್ಟ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್.

ಸಿಯುಲ್ಲಾ, ಜೋನ್ ಬಿ ೨೦೦೦. *ದ ವರ್ಕಿಂಗ್ ಲೈಫ್. ದ ಪ್ರಾಮಿಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಬಿಟ್ರೆಯಲ್ ಆಫ್ ಮೊಡರ್ನ್ ವರ್ಕ್.* ನಿವ್‌ಯೊರ್ಕ್: ಟೈಮ್ಸ್ ಬುಕ್.

ದಾಮ್ಲೆ, ಸಿ.ಬಿ. ೧೯೯೩. *ಲ್ಯಾಂಡ್ ರಿಫಾರ್ಮ್ಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಚೆಂಜಿಂಗ್ ಅಗ್ರೇರಿಯನ್ ರಿಲೇಶನ್ಸ್.* ಜೈಪುರ್: ರಾವತ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್ಸ್.

ದೆಸಾಯಿ, ಎ.ಆರ್. ೧೯೭೮. *ರೂರಲ್ ಸೋಶಿಯೊಲೊಜಿ ಇನ್ ಇಂಡಿಯ.* ಐದನೇ ಮುದ್ರಣ. ಬಾಂಬೆ: ಪೊಪುಲರ್ ಪ್ರಕಾಶನ್.

ದೆಸಾಯಿ ಹ್ಯಾಂಡ್ ರಾವ್. ೧೯೮೫–೮೬. ಲೇಬರ್ ಪ್ರಾಬ್ಲಮ್ಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ವೆಲ್ಫ್ಯಾರ್. ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ: ನಿವ್ ಹಾಯ್ಟ್ಸ್.

ದೊಗ್ರ ಭರತ್. ೨೦೦೭. *ಗಿವ್ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಎ ಫೇರ್ ಡೀಲ್. ಡೊಂಟ್ ಇಗ್ನೋರ್ ದ ಸೆಕೆಂಡ್ ಲೇಬರ್ ಕಮಿಶನ್ ರಿಪೋರ್ಟ್.* ಮೈನ್ ಸ್ಟ್ರೀಮ್ ಸಂಪುಟ ೪೫. ಸಂಖ್ಯೆ ೩೮. ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಡಿಸೋಝ, ವೋಲ್ಬರ್. ೨೦೦೩. *ಗಲ್ಫ್ ಮೈಗ್ರೇಶನ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಇಟ್ಸ್ ಸೊಶಿಯೊ ಇಕನೊಮಿಕ್ ಇಂಪ್ಯಾಕ್ಟ್. ಆ ಸ್ಟಡಿ ವಿದ್ ರೆಫರೆನ್ಸ್ ಟು ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಡಿಸ್ಟ್ರಿಕ್ಟ್.* ಅಪ್ರಕಟಿತ ಮಹಾಪ್ರಬಂಧ. ಸಬ್ಮಿಟ್ಟೆಡ್ ಟು ದ ಯುನಿವರ್ಸಿಟಿ ಆಫ್ ಹಂಪಿ.

ಎನ್‌ಸೈಕ್ಲೊಪಿಡಿಯ ಆಫ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ಸೈಯನ್ಸಸ್. ೧೯೩೫. ಸಂಪುಟ ೪೫.

ಫ್ರೋಮ್, ಎರಿಕ್. ೧೯೫೫. *ದ ಸೇವ್ ಸೊಸೈಟಿ.* ಎನ್ ೪. ಕನೆಕ್ಟೀಕಟ್.

ಫ್ರಂಟ್‌ಲೈನ್ *೨೦೦೭.* ಸಂಪುಟ ೨೪. ಇಶ್ಯು ೧೪. ಜುಲೈ ೧೪–೨೭.

ಗಿರಿ, ವಿ.ವಿ. ೧೯೬೨. *ಲೇಬರ್ ಪ್ರಾಬ್ಲಮ್ಸ್ ಇನ್ ಇಂಡಿಯನ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರೀಸ್.* ಬಾಂಬೆ: ಏಶಿಯ ಪಬ್ಲಿಶಿಂಗ್ ಹೌಸ್.

ಗೊಸ್ವಾಮಿ, ಪಾರೊಮಿತಾ. ೨೦೦೯. *ಆ ಕ್ರಿಟೀಕ್ ಆಫ್ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ಸೆಕ್ಯೂರಿಟಿ ಹ್ಯಾಕ್ಟ್.* ಕಾಮೆಂಟ್ರಿ. ಇಕನೊಮಿಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪಾಲಿಟಿಕಲ್ ವೀಕ್ಲಿ. ಸಂಪುಟ ೪೪. ಸಂಖ್ಯೆ ೧೧. ಮಾರ್ಚ್ ೧೪ – ೨೦. ಆ ಸಮೀಕ್ಷಾ ಟ್ರಸ್ಟ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ (ಹೆಮೆಂಡ್ಮೆಂಟ್) ಹ್ಯಾಕ್ಟ್, ೧೯೧೯. *ಲೆಜಿಸ್ಲೇಶನ್ ಆನ್ ಲೇಬರ್.*

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೨೩. *ವರ್ಕ್‌ಮೆನ್ ಕಾಂಪನ್ಸೆಶನ್ ಹ್ಯಾಕ್ಟ್.* ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ ೧೯೨೯–೩೧. *ರಿಪೋರ್ಟ್ ಆಫ್ ದ ರೋಯಲ್ ಕಮಿಶನ್ ಆನ್ ಲೇಬರ್.* ಸಿಮ್ಲ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೩೫. *ಲೆಜಿಸ್ಲೇಶನ್ ಆನ್ ಲೇಬರ್.*

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೩೮. *ರಿಪೋರ್ಟ್ ಆಫ್ ದ ಬಾಂಬೆ ಟೆಕ್ಸ್‌ಟೈಲ್ ಎನ್‌ಕ್ವೈರಿ ಕಮಿಟಿ.* ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೪೬. *ಮೈನ್ ರಿಪೋರ್ಟ್ ಆಫ್ ದ ಲೇಬರ್ ಇನ್ವೆಷ್ಟಿಗೇಶನ್ ಕಮಿಟಿ.* ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೪೭. *ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿಯಲ್ ಡಿಸ್ಪ್ಯೂಟ್ ಹ್ಯಾಕ್ಟ್.* ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೪೮. *ಫ್ಯಾಕ್ಟ್ರೀಸ್ ಹ್ಯಾಕ್ಟ್.* ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೪೮. *ಮಿನಿಮಮ್ ವೇಜಸ್ ಹ್ಯಾಕ್ಟ್.* ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೪೮. *ಎಂಪ್ಲಾಯಿ ಸ್ಟೇಟ್ ಇನ್ಶುರೆನ್ಸ್ ಹ್ಯಾಕ್ಟ್.* ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೪೮. *ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿಯಲ್ ಪಾಲಿಸಿ ರೆಸೊಲ್ಯೂಶನ್.* ಎಪ್ರೀಲ್ ೬. ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೫೧. *ಫಸ್ಟ್ ಫೈವ್ ಇಯರ್ ಪ್ಲ್ಯಾನ್ ೧೯೫೧–೫೬.* ಡೆಲ್ಲಿ. ಪ್ಲ್ಯಾನಿಂಗ್ ಕಮಿಶನ್.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. *ಸೆನ್ಸಸ್ ೧೯೫೧.* ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ ಪ್ರೆಸ್. ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೫೬. *ಸೆಕೆಂಡ್ ಫೈವ್ ಇಯರ್ ಪ್ಲ್ಯಾನ್ ೧೯೫೬ – ೬೧.* ಡೆಲ್ಲಿ. ಪ್ಲ್ಯಾನಿಂಗ್ ಕಮಿಶನ್.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. *ಸೆನ್ಸಸ್ ೧೯೬೧.* ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ ಪ್ರೆಸ್. ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೬೧. *ಥರ್ಡ್ ಫೈವ್ ಇಯರ್ ಪ್ಲ್ಯಾನ್ ೧೯೬೧–೬೬.* ಡೆಲ್ಲಿ. ಪ್ಲ್ಯಾನಿಂಗ್ ಕಮಿಶನ್.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೬೯. *ರಿಪೋರ್ಟ್ ಆಫ್ ದ ಕಮಿಟಿ ಆನ್ ಲೇಬರ್ ವೆಲ್ಫ್ಯಾರ್.* ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೬೯. *ರಿಪೋರ್ಟ್ ಆಫ್ ದ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಕಮಿಶನ್ ಆನ್ ಲೇಬರ್.* ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೭೦. ಮಿನಿಸ್ಟ್ರಿ ಆಫ್ ಲೇಬರ್. *ಕಾಂಟ್ರ್ಯಾಕ್ಟ್ ಲೇಬರ್ (ರೆಗ್ಯುಲೇಶನ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಅಬೋಲಿಶನ್) ಹ್ಯಾಕ್ಟ್.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೭೧. ಮಿನಿಸ್ಟ್ರಿ ಆಫ್ ಲೇಬರ್. *ಕಾಂಟ್ರ್ಯಾಕ್ಟ್ ಲೇಬರ್ (ರೆಗ್ಯುಲೇಶನ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಅಬೋಲಿಶನ್) ಸೆಂಟ್ರಲ್ ರೂಲ್ಸ್.*

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೮೦. *ಸಿಕ್ಸ್ತ್ ಫೈವ್ ಇಯರ್ ಪ್ಲ್ಯಾನ್ ೧೯೮೦–೮೫.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ. ಪ್ಲ್ಯಾನಿಂಗ್ ಕಮಿಶನ್.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೮೫. *ಸಾವೆನ್ತ್ ಫೈವ್ ಇಯರ್ ಪ್ಲ್ಯಾನ್ ೧೯೮೫–೯೦.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ. ಪ್ಲ್ಯಾನಿಂಗ್ ಕಮಿಶನ್.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೯೨. *ಹೈಟ್ತ್ ಫೈವ್ ಇಯರ್ ಪ್ಲ್ಯಾನ್ ೧೯೯೨–೯೭.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ. ಪ್ಲ್ಯಾನಿಂಗ್ ಕಮಿಶನ್.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೯೯–೨೦೦೦. *ದ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಸ್ಯಾಂಪಲ್ ಸರ್ವೆ ಆರ್ಗ್ಯನೈಜೇಶನ್ (ಎನ್‌ಎಸ್‌ಎಸ್‌ಒ).* ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೧೯೯೯–೨೦೦೦ ಹ್ಯಾಂಡ್ ೨೦೦೪–೦೫. *ರಿಪೋರ್ಟ್ ಆನ್ ಕಂಡಿಶನ್ಸ್ ಆಫ್ ವರ್ಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪ್ರೊಮೊಶನ್ ಆಫ್ ಲೈವ್ಲಿಹುಡ್ಸ್ ಇನ್ ದ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್ (ರುಸ್).* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೨೦೦೧. *ಪ್ರೆಸ್ ಇನ್ಫೊರ್ಮೇಶನ್ ಬ್ಯುರೊ ರಿಲೀಜ್.* ಸಪ್ಟೆಂಬರ್ ೧೮. ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೨೦೦೨. *ರಿಪೋರ್ಟ್ ಆಫ್ ದ ಸೆಕೆಂಡ್ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಕಮಿಶನ್ ಆನ್ ಲೇಬರ್.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೨೦೦೪. *ದ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಕಮಿಶನ್ ಫೊರ್ ಎಂಟರ್‌ಪ್ರೈಸಸ್ ಇನ್ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೨೦೦೪. *ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ಸೆಕ್ಯೂರಿಟಿ ಸ್ಕೀಮ್.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೨೦೦೪–೦೫. *ದ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಸ್ಯಾಂಪಲ್ ಸರ್ವೆ ರಿಪೋರ್ಟ್ ನಂಬರ್ ೫೧೫.* ಎಂಪ್ಲೊಯ್‌ಮೆಂಟ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಅನ್‌ಎಂಪ್ಲೊಯ್‌ಮೆಂಟ್ ಸಿಚ್ಯುವೇಶನ್ ಇನ್ ಇಂಡಿಯ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೨೦೦೪–೦೫. *ಮಿನಿಸ್ಟ್ರಿ ಆಫ್ ಸ್ಟ್ಯಾಟಿಸ್ಟಿಕ್ಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪ್ರೊಗ್ರ್ಯಾಮ್ ಇಂಪ್ಲಿಮೆಂಟೇಶನ್.* ದ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಸ್ಯಾಂಪಲ್ ಸರ್ವೆ ಆರ್ಗನೈಜೇಶನ್ (ಎನ್‌ಎಸ್‌ಎಸ್‌ಒ). ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೨೦೦೪–೦೫. *ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಲೇಬರ್ / ಆನ್ಯುವಲ್ ರಿಪೋರ್ಟ್*. ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೨೦೦೫. *ದ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಎಂಪ್ಲೊಯ್‌ಮೆಂಟ್ ಗ್ಯಾರಂಟಿ ಹ್ಯಾಕ್ಟ್*. ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೨೦೦೬. *ದಿ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ಸೆಕ್ಯೂರಿಟಿ ಬಿಲ್*. ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೨೦೦೭. *ದಿ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ಸೆಕ್ಯೂರಿಟಿ ಬಿಲ್*. ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೨೦೦೭. *ದ ರಿಪೋರ್ಟ್ ಆಫ್ ದ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಕಮಿಶನ್ ಫೊರ್ ಎಂಟರ್‌ಪ್ರೈಸಸ್ ಇನ್ ದ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್*. ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೨೦೦೭. *ಇಲವೆನ್ತ್ ಫೈವ್ ಇಯರ್ ಪ್ಲ್ಯಾನ್ ೨೦೦೭–೧೨*. ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ. ಪ್ಲ್ಯಾನಿಂಗ್ ಕಮಿಶನ್.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೨೦೦೭–೦೮. *ಆನ್ಯುವಲ್ ರಿಪೋರ್ಟ್*. ಮಿನಿಸ್ಟ್ರಿ ಆಫ್ ಲೇಬರ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಎಂಪ್ಲೊಯ್‌ಮೆಂಟ್. ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ. ೨೦೦೮. ಮಿನಿಸ್ಟ್ರಿ ಆಫ್ ಲೇಬರ್. *ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ಸೆಕ್ಯೂರಿಟಿ ಹ್ಯಾಕ್ಟ್*. ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಕರ್ನಾಟಕ. ೧೯೭೩. *ಕರ್ನಾಟಕ ಸ್ಟೇಟ್ ಘಜೆಟಿಯರ್*. ಸೌತ್ ಕೆನರಾ ಡಿಸ್ಟ್ರಿಕ್ಟ್. ಬ್ಯಾಂಗಲುರ್.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಕರ್ನಾಟಕ. ೧೯೭೩. *ಕರ್ನಾಟಕ ಸ್ಟೇಟ್ ಡ್ರಾಫ್ಟ್ ಫಿಫ್ತ್ ಫೈವ್ ಇಯರ್ ಪ್ಲ್ಯಾನ್*.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಕರ್ನಾಟಕ. ೨೦೦೨. *ಕರ್ನಾಟಕ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ವೆಲ್ಫ್ಯಾರ್ ಹ್ಯಾಕ್ಟ್*. ಬ್ಯಾಂಗಲುರ್.

ಗಾವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಕರ್ನಾಟಕ. ೨೦೦೯–೧೦. *ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಡಿಸ್ಟ್ರಿಕ್ಟ್ ಹ್ಯಾಟ್ ಎ ಗ್ಲಾನ್ಸ್*. ಮ್ಯಾಂಗಲುರ್: ಡಿಸ್ಟ್ರಿಕ್ಟ್ ಸ್ಟ್ಯಾಟಿಸ್ಟಿಕಲ್ ಆಫೀಸ್.

ಗೊಯಲ್, ಪ್ರತಿಭ. ೧೯೯೫. *ಲೇಬರ್ ವೆಲ್ಫ್ಯಾರ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಜೋಬ್ ಸಾಟಿಸ್ಫ್ಯಾಕ್ಶನ್*. ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ: ಡೀಪ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಡೀಪ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್ಸ್.

ಗುಜ್ರಾಲ್, ಬಿ.ಬಿ. ೧೯೪೯. *ಲೇಬರ್ ವೆಲ್ಫ್ಯಾರ್ ಪರ್ಸನೆಲ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಇಟ್ಸ್ ಟ್ರೈನಿಂಗ್*. ಇಂಡಿಯನ್ ಜರ್ನಲ್ ಆಫ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ವರ್ಕ್. ಸಂಪುಟ ೧೦. ಸಂಖ್ಯೆ ೩.

ಗುಪ್ತಾ, ಮಿನಾಕ್ಷಿ. ೨೦೦೭. *ಲೇಬರ್ ವೆಲ್ಫ್ಯಾರ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ಸೆಕ್ಯೂರಿಟಿ ಇನ್ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್*. ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ: ಡೀಪ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಡೀಪ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್ಸ್ ಪ್ರೈವೆಟ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್.

ಹೆರಾಲ್ಡ್, ಎ – ಸ್ಟುವಾರ್ಟ್ ೧೮೯೫. *ಮದ್ರಾಸ್ ಡಿಸ್ಟ್ರಿಕ್ಟ್ ಮ್ಯಾನ್ಯುವಲ್ಸ್, ಸೌತ್ ಕೆನಾರಾ.* ಮದ್ರಾಸ್. ಪ್ರಿಂಟೆಡ್ ಬೈ ದ ಸುಪ್ರಿಂಡೆಂಟ್.

ಇಂಡಿಯನ್ ಲೇಬರ್ ಇಯರ್ ಬುಕ್. ೧೯೪೬ ಮತ್ತು ೧೯೫೦–೫೧.

ಇಂಡಿಯನ್ ಎಕ್ಸ್‌ಪ್ರೆಸ್. ೨೦೦೬. *ಥ್ಯಾಂಕ್ಸ್ ಟು ಸೋನಿಯ. ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಪ್ಲ್ಯಾನ್ ಗೆಟ್ಸ್ ಗೊಎಹೆಡ್.* ಅಕ್ಟೊಬರ್ ೩೧. ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಇಂಡಿಯ ಟುಗೆದರ್ ೨೦೦೬ ಹ್ಯಾಂಡ್ ೨೦೧೦. *ಗಿವ್ ವರ್ಕ್ ಟು ಎವ್ರಿ ಹ್ಯಾಂಡ್ ದ ಫುಲ್ ವೇಜಸ್ ಫೋರ್ ಆಲ್ ವರ್ಕ್.* ೬ ಹ್ಯಾಂಡ್ ೧೮ ಫೆಬ್ರವರಿ.

ಇಂಟರ್ ಆಫ್ರಿಕನ್ ಲೇಬರ್ ಇನ್ಸ್ಟಿಟ್ಯೂಟ್. ೧೯೬೦. *ದ ಹ್ಯೂಮನ್ ಫ್ಯಾಕ್ಟರ್ಸ್ ಆಫ್ ಪ್ರೊಡಕ್ಟಿವಿಟಿ ಇನ್ ಆಫ್ರಿಕ: ಆ ಪ್ರೈಮರಿ ಸರ್ವೆ.* ಕಮಿಶನ್ ಫೋರ್ ಟೆಕ್ನಿಕಲ್ ಕೊಒಪರೇಶನ್ ಇನ್ ಆಫ್ರಿಕ. ಸೌತ್ ಆಫ್ ಸಹಾರಾ.

ಕಪೂರ್, ಎನ್.ಡಿ. ೨೦೦೨. *ಹ್ಯಾಂಡ್ ಬುಕ್ ಆಫ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿಯಲ್ ಲಾ.* ಟುವೆಲ್ತ್ ಅಪ್ಡೇಟೆಡ್ ಎಡಿಶನ್. ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ: ಸುಲ್ತಾನ್ ಚಂದ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಸನ್ಸ್. ಎಜ್ಯುಕೇಶನಲ್ ಪಬ್ಲಿಶರ್ಸ್.

ಕೌಲ್, ಎನ್.ಎನ್. ೧೯೫೬. *ಇಂಡಿಯ ಹ್ಯಾಂಡ್ ದಿ ಐ.ಎಲ್.ಒ.* ಡೆಲ್ಲಿ: ಮೆಟ್ರೊಪೊಲಿಟನ್ ಬುಕ್ ಕೊಒಪರೇಟಿವ್ (ಪ್ರೈವೆಟ್) ಲಿಮಿಟೆಡ್.

ಕೆರ್ಕಾಲ್ಡಿ. ಎಚ್.ಎಸ್. ೧೯೮೧. *ಲೇಬರ್ ಪ್ರಾಬ್ಲಮ್ಸ್ ಇನ್ ಇಂಡಿಯ.* ಕ್ವೊಟೆಡ್ ಫ್ರಾಮ್ ಎಸ್. ಎನ್. ಮೆರೊತ್ರ. ಡೆಲ್ಲಿ: ಸುಲ್ತಾನ್ ಚಂದ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಕಂಪೆನಿ ಲಿಮಿಟೆಡ್.

ಖಾನ್, ಮುಮ್ತಾಜ್ ಅಹ್ಮದ್. ೧೯೮೧. *ಲೇಬರ್ ವೆಲ್ಫ್ಯಾರ್ ವರ್ಕ್ ಇನ್ ಇಂಡಿಯನ್ ರೆಲ್ವೇಸ್:* ಡಿಪಾರ್ಟ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಕನೊಮಿಕ್ಸ್. ಯುನಿವರ್ಸಿಟಿ ಆಫ್ ಗೋರಕ್ಪುರ್.

ಕಡ್ಡೇಡ್ಕರ್, ಎಲ್.ಎಸ್. ೧೯೭೭. *ಹ್ಯಾಸ್ಪೆಕ್ಟ್ಸ್ ಆಫ್ ಪರ್ಸನೆಲ್ ಮ್ಯಾನೆಜ್ಮೆಂಟ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿಯಲ್ ರಿಲೇಶನ್ಸ್.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ: ಟಾಟ ಮ್ಯಾಕ್‌ಗ್ರೊ–ಹಿಲ್ ಪಬ್ಲಿಶಿಂಗ್ ಕಂಪೆನಿ ಲಿಮಿಟೆಡ್.

ಕುಮಾರ್, ಅನಿಲ್. ೨೦೦೩. *ಲೇಬರ್ ವೆಲ್ಫ್ಯಾರ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಸೋಶಿಯಲ್ ಸೆಕ್ಯೂರಿಟಿ: ಹ್ಯಾವ್ಯಾರ್ನೆಸ್, ಇಂಪ್ಲಿಮೆಂಟೇಶನ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಯುಟಿಲಿಟಿ ಆಫ್ ಲೇಬರ್ ಲಾಸ್.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ: ಡೀಪ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಡೀಪ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್ಸ್ ಪ್ರೈವೆಟ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್.

ಕುಮಾರ್, ಅರುಣ್. ೨೦೦೯. *ಟ್ರ್ಯಾಕ್ಲಿಂಗ್ ದ ಕರೆಂಟ್ ಇಕನೊಮಿಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಫೈನಾನ್ಶಿಯಲ್ ಕ್ರೈಸಿಸ್: ಬಿಯೊಂಡ್ ಡಿಮಾಂಡ್ ಮ್ಯಾನೆಜ್ಮೆಂಟ್. ಸ್ಟ್ರಕ್ಚರಲ್ ಕಾಸಸ್.* ಇಕನೊಮಿಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪಾಲಿಟಿಕಲ್ ವೀಕ್ಲಿ. ಸಂಪುಟ ೪೪. ಸಂಖ್ಯೆ ೧೩. ಮಾರ್ಚ್ ೨೮ – ಎಪ್ರಿಲ್ ೩. ಆ ಸಮೀಕ್ಷಾ ಟ್ರಸ್ಟ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್.

ಕುಮಾರ್, ಜಿನೆಂದರ್ ಎನ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಭೋಲ, ಅಜಯ್. ೨೦೦೮. *ಇಂಟರ್ನೇಶನಲ್ ಲೇಬರ್ ಆರ್ಗನೈಜೇಶನ್.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ: ರೇಗಲ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್ಸ್.

ಕುಮಾರಿ, ಅನಿತ. ೧೯೯೬. *ಆ ಸೊಶಿಯೊಲೊಜಿಕಲ್ ಸ್ಟಡಿ ಆಫ್ ಚೈಲ್ಡ್ ಲೇಬರ್ ಇನ್ ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಡಿಸ್ಟ್ರಿಕ್ಟ್:* ಆ ಥೀಸಿಸ್ ಸಬ್ಮಿಟೆಡ್ ಟು ದ ಮ್ಯಾಂಗಲೂರ್ ಯುನಿವರ್ಸಿಟಿ ಫೋರ್ ದಿ ಯವಾರ್ಡ್ ಆಫ್ ದ ಡಿಗ್ರಿ ಆಫ್ ಡೊಕ್ಟರ್ ಆಫ್ ಫಿಲೋಸೊಪಿ. ಮಂಗಳಗಂಗೊತ್ರಿ.

ಮಾರ್ಜಿತ್, ಸುಗಾತಾ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಕಾರ್, ಸೈಬಲ್. ೨೦೦೯. *ಆ ಕಂಟೆಪೊರರಿ ಪರ್ಸ್‌ಪೆಕ್ಟಿವ್ ಆನ್ ದ ಇನ್ಫೋರ್ಮಲ್ ಲೇಬರ್ ಮಾರ್ಕೆಟ್. ಥಿಯರಿ, ಪಾಲಿಸಿ ಹ್ಯಾಂಡ್ ದಿ ಇಂಡಿಯನ್ ಎಕ್ಸ್‌ಪೀರಿಯನ್ಸ್.* ಇಕನೊಮಿಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪಾಲಿಟಿಕಲ್ ವೀಕ್ಲಿ. ಸಂಪುಟ ೪೪. ಸಂಖ್ಯೆ ೧೪. ಎಪ್ರಿಲ್ ೪–೧೦. ಆ ಸಮೀಕ್ಷಾ ಟ್ರಸ್ಟ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್.

ಮಾಜುಮ್ದಾರ್, ದೀಪಕ್. ೨೦೦೮. *ಡೈಸೆಕ್ಟಿಂಗ್ ಇಂಡಿಯಾಸ್ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್.* ರಿವೀವ್ ಆರ್ಟಿಕಲ್. ಇಕನೊಮಿಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪಾಲಿಟಿಕಲ್ ವೀಕ್ಲಿ. ಸಂಪುಟ ೪೩. ಸಂಖ್ಯೆ ೬. ಫೆಬ್ರವರಿ ೯–೧೫. ಆ ಸಮೀಕ್ಷಾ ಟ್ರಸ್ಟ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್.

ಮೆರ್ಹೊತ್ರ, ಸಂತೊಷ್. ೨೦೦೮. *ಪ್ಲ್ಯಾನಿಂಗ್ ಕಮಿಷನ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ.* ಸ್ಟೈಟೆಡ್ ಇನ್ ಡಿ ಬಂದೊಪದ್ಯಾಯ್. "ಮೆಹೆಮ್ ಹ್ಯಾಟ್ ದಿನ್ಹಾತಾ". ದ ಸ್ಟೇಟ್ಸ್ಮೆನ್. ಫೆಬ್ರವರಿ ೧೪.

ಮೊಂಗ, ಎಮ್.ಎಲ್. ೧೯೮೦. *ಇಂಪ್ಲಿಮೆಂಟೆಶನ್ ಆಫ್ ಲೇಬರ್ ಲಾಸ್ ಇನ್ ಹರ್ಯಾಣ.* ಅನ್‌ಪಬ್ಲಿಶ್ಡ್ ಥೀಸಿಸ್ ಸಬ್ಮಿಟೆಡ್ ಟು ಪಂಜಾಬಿ ಯುನಿವರ್ಸಿಟಿ. ಪಟಿಯಾಲ.

ಮೂರ್ತಿ, ಎಮ್.ವಿ. ೧೯೫೦. *ಲೇಬರ್ ವೆಲ್ಫ್ಯಾರ್.* ಇಂಡಿಯನ್ ಜರ್ನಲ್ ಆಫ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ವರ್ಕ್. ಸಂಪುಟ ೧೧. ಸಂಖ್ಯೆ ೩.

ಮೊರಾಲೆಸ್, ಟಿ ಅರ್ಮಾಂದೊ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಬ್ರ್ಯಾಡ್ಫೊರ್ಡ್, ಡಬ್ಲ್ಯು. ಶೆಪೊರ್ (ಈಡಿ.) ೧೯೯೮. *ಸೊಶಿಯಲ್ ವರ್ಕ್. ಆ ಪ್ರೊಪೆಶನ್ ಆಫ್ ಮೆನಿ ಫೇಸಸ್.* ಎಡಿಶನ್ ೮. ಯುನೈಟೆಡ್ ಸ್ಟೇಟ್ಸ್ ಆಫ್ ಅಮೇರಿಕ. ಆಲೀನ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಬೇಕನ್. ಅ ವಿಯಾಕೊಮ್ ಕಂಪೆನಿ.

ಮುಕುಂದ, ಪ್ರಭು. ೨೦೦೨. *"ಪೋಲಿ". ಆ ಕಮೊಮೊರೆಟಿವ್ ವೊಲ್ಯುಮ್ ಫೊರ್ ಕೆನಾರಾ ೨೦೦.* ಮ್ಯಾಂಗಲೂರ್: ಡೆಪ್ಯೂಟಿ ಕಮಿಷನರ್ ಆಫಿಸ್.

ಮುತಲಿಕ್, ದೇಸಾಯಿ ಎಸ್.ಎಸ್. ಹ್ಯಾಂಡ್ ರೈಸೀಕರ್, ಬಿ.ಆರ್. ೧೯೮೦. *ಲೇಬರ್ ವೆಲ್ಫ್ಯಾರ್, ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿಯಲ್ ರಿಲೇಶನ್ಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಟ್ರೇಡ್ ಯುನಿಯನಿಸಮ್.* ಬಾಂಬೆ. ನೋಬಲ್ ಪಬ್ಲಿಶಿಂಗ್ ಹೌಸ್.

ನಾಖೇನ್, ದಿಲಿಫ್ ಎಮ್. ೨೦೦೯. *ದ ಫೇಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ ಅನ್‌ಇನ್ಕೋರ್ಪರೇಟೆಡ್. ದ ಕ್ರೈಸಿಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಇಂಡಿಯ.* ಇಕನೊಮಿಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪಾಲಿಟಿಕಲ್ ವೀಕ್ಲಿ. ಸಂಪುಟ ೪೪. ಸಂಖ್ಯೆ ೧೩. ಮಾರ್ಚ್ ೨೮– ಏಪ್ರೀಲ್ ೩. ಆ ಸಮೀಕ್ಷಾ ಟ್ರಸ್ಟ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್.

ನಾಡಗೌಡರ್, ಸುರೇಶ್ ವಿ. ೨೦೦೨. *ಸೋಶಿಯಲ್ ಸೆಕ್ಯೂರಿಟಿ ಫೋರ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಇನ್ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್.* ಸಂಪುಟ ೨೯. ಕೊಚ್ಚಿನ್ ಯುನಿವರ್ಸಿಟಿ ಲಾ ರಿವೀವ್.

ನಾಯಕ್, ಪುಲಿನ್ ಬಿ. ೨೦೦೯. *ಅನಾಟಮಿ ಆಫ್ ದ ಫೈನಾನ್ಶಿಯಲ್ ಕ್ರೈಸಿಸ್: ಬಿಟ್ವೀನ್ ಕೈನ್ಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಶಮ್‌ಪೀಟರ್. ಲಾರ್ನಿಂಗ್ ಫ್ರಾಮ್ ದ ಫಾಸ್ಟ್.* ಇಕನೊಮಿಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪಾಲಿಟಿಕಲ್ ವೀಕ್ಲಿ. ಸಂಪುಟ ೪೪. ಸಂಖ್ಯೆ ೧೩. ಮಾರ್ಚ್ ೨೮–ಏಪ್ರೀಲ್ ೩. ಆ ಸಮೀಕ್ಷಾ ಟ್ರಸ್ಟ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್.

ಪಾಯಸ್, ರಿಚರ್ಡ್. ೨೦೦೪. *ಶೆಡ್ಯೂಲ್ಡ್ ಕಾಸ್ಟ್ಸ್. ಅ ಸ್ಟಡಿ ಇನ್ ಎಂಪ್ಲೊಯ್ಮೆಂಟ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಸೋಶಿಯಲ್ ಮೊಬಿಲಿಟಿ.* ಮ್ಯಾಂಗಲೂರ್: ಮಂಗಳ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್ಸ್.

ಪಾಯಸ್, ರಿಚರ್ಡ್ (ಈಡಿ.) ೨೦೦೮. *ಸೋಶಿಯಲ್ ಇನ್ಸ್ಟಿಟ್ಯೂಶನ್ಸ್.* ಮ್ಯಾಂಗಲೂರ್: ಮಂಗಳ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್ಸ್.

ಪಾಂಡ, ದಾಮೊದರ್. ೧೯೯೯. *ಲೇಬರ್ ಇನ್ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್. ದ ಡಿವ್ಯಾಲ್ಯೂಡ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ದ ಡಿಪ್ರೈಡ್.* ಐಎಸ್‌ಬಿಎನ್ ೮೧–೮೬೫೬೨–೭೫–೩.

ಪಾಂಡೆ, ಎಸ್.ಎಮ್ (ಈಡಿ.) ೧೯೭೬. *ರೂರಲ್ ಲೇಬರ್ ಇನ್ ಇಂಡಿಯ. ಪ್ರಾಬ್ಲಮ್ಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪಾಲಿಸಿ ಪರ್ಸ್‌ಪೆಕ್ಟಿವ್ಸ್.* ಶ್ರೀರಾಮ್ ಸೆಂಟರ್ ಫೋರ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿಯಲ್ ರಿಲೇಶನ್ಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಹ್ಯೂಮನ್ ರಿಸೋರ್ಸಸ್.

ಪೂಜಾರಿ, ಚಂದ್ರ. ೧೯೯೬. *ಟ್ರೆಂಡ್ಸ್ ಇನ್ ಎನ್‌ತ್ರ್‌ಪ್ರನರ್ಶಿಪ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ರೀಜನಲ್ ಡಿವಲಪ್ಮೆಂಟ್.* ಅನ್‌ಪಬ್ಲಿಷ್ಡ್ ಥಿಸಿಸ್ ಸಬ್ಮಿಟ್ಟೆಡ್ ಟು ಮ್ಯಾಂಗಲೂರ್ ಯುನಿವರ್ಸಿಟಿ.

ಪ್ರಗತಿ. ೨೦೦೯. *ಸಿತು ಲೀಡ್ಸ್ ದ ಸ್ಟ್ರಗ್‌ಲ್ ಆಫ್ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಇನ್ ಕರ್ನಾಟಕ.* ನವೆಂಬರ್ ೧.

ಪ್ರಮಾಣಿಕ್, ರತೀಂದ್ರನಾಥ್. ೨೦೦೮. *ಚೇಂಜಿಂಗ್ ಟರ್ಮ್ಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಕಂಡಿಶನ್ಸ್ ಆಫ್ ಎಂಪೊಯ್ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಅಗ್ರಿಕಲ್ಚರಲ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಇನ್ ವೆಸ್ಟ್‌ಬೆಂಗಾಲ್.* ವಿಶೇಷ ಲೇಖನ. ಇಕನೊಮಿಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪಾಲಿಟಿಕಲ್ ವೀಕ್ಲಿ. ಸಂಪುಟ ೪೩. ಸಂಖ್ಯೆ ೧೫. ಏಪ್ರೀಲ್ ೧೨–೧೮. ಆ ಸಮೀಕ್ಷಾ ಟ್ರಸ್ಟ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್.

ರಾಗವೀಯ, ಜೈಪ್ರಕಾಶ್. ೧೯೯೦. *ಬಾಸೆಲ್ ಮಿಶನ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರೀಸ್ ಇನ್ ಮಲಬಾರ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಸೌತ್ ಕೆನರಾ ೧೮೩೪–೧೯೧೪.* ಅ ಸ್ಟಡಿ ಆಫ್ ಸೋಶಿಯಲ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಇಕನೊಮಿಕ್ ಇಂಪ್ಯಾಕ್ಟ್. ಜಿಯಾನ್ ಪಬ್ಲಿಶಿಂಗ್ ಹೌಸ್. ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ರಾವ್, ಹನುಮಂತ ಸಿ.ಎಚ್. ೨೦೦೯. *ಇನ್‌ಕ್ಲೂಸಿವ್ ಗ್ರೋಥ್. ರೀಸೆಂಟ್ ಎಕ್ಸ್‌ಪೀರಿಯನ್ಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಚಾಲೆಂಜೆಸ್ ಎಹೆಡ್.* ಕಾಮೆಂಟ್ರಿ. ಇಕನೊಮಿಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪಾಲಿಟಿಕಲ್ ವೀಕ್ಲಿ. ಸಂಪುಟ ೪೪. ಸಂಖ್ಯೆ ೧೩. ಮಾರ್ಚ್ ೨೮ – ಏಪ್ರೀಲ್ ೩. ಆ ಸಮೀಕ್ಷಾ ಟ್ರಸ್ಟ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್.

ರಾವತ್, ಬಿ.ಡಿ. ೧೯೮೮. *ಲೇಬರ್ ವೆಲ್ಫಾರಿಸಮ್ ಇನ್ ಇಂಡಿಯ. ಪ್ರಾಬ್ಲಮ್ಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪ್ರಾಸ್ಪೆಕ್ಟ್ಸ್.* ಜೈಪುರ್: ಆರ್‌ಬಿಎಸ್‌ಎ ಪಬ್ಲಿಶರ್ಸ್.

ರೆಡ್ಡಿ, ರಾಮ್‌ಮನೋಹರ್ ಸಿ. ೨೦೦೮. *ಸ್ಟೇಟ್ ಎಪಥಿ ಟುವರ್ಡ್ಸ್ ಕನ್ಸ್ಟ್ರಕ್ಷನ್ ವರ್ಕರ್ಸ್.* ಎಡಿಟೋರಿಯಲ್. ಇಕನೊಮಿಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪಾಲಿಟಿಕಲ್ ವೀಕ್ಲಿ. ಸಂಪುಟ ೪೩. ಸಂಖ್ಯೆ ೨೧. ಮೆ ೨೪–೩೦. ಆ ಸಮೀಕ್ಷಾ ಟ್ರಸ್ಟ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್.

ರೈನರ್, ಟೋಸ್ಟೋರ್ಫ್. ೨೦೦೫. *ದಿ ಇಂಟರ್‌ನ್ಯಾಶನಲ್ ಟ್ರೇಡ್ಯುನಿಯನ್ ಮೂವ್ಮೆಂಟ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ದ ಫೌಂಡಿಂಗ್ ಆಫ್ ದಿ ಇಂಟರ್‌ನ್ಯಾಶನಲ್ ಲೇಬರ್ ಆರ್ಗನೈಜೇಶನ್.* ಇಂಟರ್‌ನ್ಯಾಶನಲ್ ರಿವೀವ್ ಆಫ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ಹಿಸ್ಟ್ರಿ.

ರಿಪೋರ್ಟ್ ಆಫ್ ಆಲ್ ಇಂಡಿಯ ರೂರಲ್ ಕ್ರೆಡಿಟ್ ರಿವಿವ್ ಕಮಿಟಿ. ೧೯೬೯. ಬಾಂಬೆ: ರಿಸರ್ವ್ ಬ್ಯಾಂಕ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ.

ಸಚ್ದೇವ್. ೧೯೭೩. *ಸಿಂಪ್‌ಲ್ ಸ್ಟಡಿ ಆಫ್ ಲೇಬರ್ ಪ್ರಾಬ್ಲಮ್ಸ್.* ಅಜಂತ ಬುಕ್ ಪಬ್ಲಿಶಿಂಗ್ ಹೌಸ್.

ಸಮಾಧಾರ್, ರಣಬೀರ್. ೨೦೦೯. *ಪ್ರಿಮಿಟಿವ್ ಆಕ್ಯುಮಿಲೇಶನ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಸಮ್ ಹ್ಯಾಸ್ಪೆಕ್ಟ್ಸ್ ಆಫ್ ವರ್ಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಲೈಫ್ ಇನ್ ಇಂಡಿಯ.* ವಿಶೇಷ ಲೇಖನ. ಇಕನೊಮಿಕ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪಾಲಿಟಿಕಲ್ ವೀಕ್ಲಿ. ಸಂಪುಟ ೪೪. ಸಂಖ್ಯೆ ೧೮. ಮೆ ೨. ಆ ಸಮೀಕ್ಷಾ ಟ್ರಸ್ಟ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಶನ್.

ಸಕ್ಸೇನ, ಆರ್.ಸಿ. ೧೯೮೧. *ಲೇಬರ್ ಪ್ರಾಬ್ಲಮ್ಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಸೊಶ್ಯಲ್ ವೆಲ್ಫ್ಯಾರ್.*

ಸೆನ್ಗುಪ್ತ, ಅರ್ಜುನ್. ೨೦೦೮. *ರಿಪೋರ್ಟ್ ಆನ್ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಶಂಕರ್ ರಾವ್, ಚ.ನ. ೧೯೯೯–೨೦೦೦. *ಭಾರತದ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು.* ಜೈ ಭಾರತ್ ಪ್ರಕಾಶನ. ಮಂಗಳೂರು.

ಶರ್ಮ, ಎ.ಎಮ್. ೧೯೯೩. *ಲೇಬರ್ ಹ್ಯಾಡ್ಮಿನಿಸ್ಟ್ರೇಶನ್ ಇನ್ ಇಂಡಿಯ.* ಬಾಂಬೆ: ಹಿಮಾಲಯ ಪಬ್ಲಿಶಿಂಗ್ ಹೌಸ್.

ಶರ್ಮ, ಎ.ಎಮ್. ೨೦೦೭. *ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿಯಲ್ ಯುರಿಸ್ಪ್ರುಡೆನ್ಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಲೇಬರ್ ಲೆಜಿಸ್ಲೇಶನ್.* ಐದನೇ ಪರಿಷ್ಕೃತ ಮುದ್ರಣ. ಮುಂಬಾಯ್: ಹಿಮಾಲಯ ಪಬ್ಲಿಶಿಂಗ್ ಹೌಸ್.

ಶೀಲ, ಭಾಲ್ಲ. ೨೦೦೩. *ದ ರಿಸ್ಟ್ರಕ್ಚರಿಂಗ್ ಆಫ್ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್ ಇನ್ ಇಂಡಿಯ.* ರಿಪೋರ್ಟ್ ಆನ್ ಅ ಪ್ರೊಜೆಕ್ಟ್ ಫಂಡೆಡ್ ಆನ್ ದ ಪ್ಲಾನಿಂಗ್ ಕಮಿಷನ್ ಸ್ಕೀಮ್ ಆಫ್ ಸೊಶಿಯೊ ಇಕನೊಮಿಕ್ ರಿಸರ್ಚ್. ಇನ್ಸ್ಟಿಟ್ಯೂಟ್ ಫೊರ್ ಹ್ಯೂಮನ್ ಡಿವಲಪ್ಮೆಂಟ್. ಐಎಎಮ್‌ಆರ್ ಬಿಲ್ಡಿಂಗ್. ಐ.ಪಿ. ಎಸ್ಟೇಟ್ ಮಹಾತ್ಮಾ ಗಾಂಧಿ ಮಾರ್ಗ್. ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ಸಿಂಗ್, ಬಿ.ಡಿ. ೨೦೦೭. *ಲೇಬರ್ ಲಾಸ್ ಫೊರ್ ಮ್ಯಾನೆಜರ್ಸ್.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ: ಎಕ್ಸೆಲ್ ಬುಕ್ಸ್.

ಶ್ರಿವಾಸ್ತವ, ಶರ್ಬಾತಿ ದೇವಿ. ೧೯೭೪. *ಲೇಬರ್ ವೆಲ್ಫ್ಯಾರ್ ಇನ್ ಕಾಟನ್ ಟೆಕ್ಸ್ಟೈಲ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿ ಇನ್ ಉತ್ತರ್ ಪ್ರದೇಶ್.* ಡಿಪಾರ್ಟ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಸೊಶಿಯೊಲೊಜಿ. ಲಕ್ನೊ ಯುನಿವರ್ಸಿಟಿ.

ಸ್ಟರೊಕ್, ಜೆ. ೧೮೯೪. *ಮೆಡ್ರಾಸ್ ಡಿಸ್ಟ್ರಿಕ್ಟ್ ಮ್ಯಾನ್ಯುವಲ್ಸ್ ಸೌತ್ ಕೆನರಾ.* ಮೆಡ್ರಾಸ್. ದ ಸುಪ್ರಿಂಡೆಂಟ್. ಗವರ್ನ್‌ಮೆಂಟ್ ಪ್ರೆಸ್.

ಟನ್ಡನ್, ಬಿ.ಕೆ. ೧೯೭೩. *ಕಲೆಕ್ಟಿವ್ ಬಾರ್ಗೆಯ್ನಿಂಗ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ದಿ ಇಂಡಿಯನ್ ಸೀನ್.* ಡೆಲ್ಲಿ: ಸುಲ್ತಾನ್ ಚಂದ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಸನ್ಸ್.

ತೆಹೆಲ್ಕ ಮ್ಯಾಗಝಿನ್. ೨೦೦೮. *ಲಿವ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಲೆಟ್ ಡಾಯ್.* ಸಂಪುಟ ೫. ಇಶ್ಯು ೧೬. ಡೆಟೆಡ್ ಎಪ್ರಿಲ್ ೨೬.

ತಿವಾರಿ, ರಾಮ್ ತೆರಾಥ್. ೧೯೭೧. *ಲೇಬರ್ ಪ್ರೊಡಕ್ಟಿವಿಟಿ ಇನ್ ಇಂಡಿಯನ್ ಕಾಟನ್ ಟೆಕ್ಸ್‌ಟೈಲ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿ.* ಥಿಸಿಸ್ ಸಬ್ಮಿಟೆಡ್ ಟು ದ ಡಿಪಾರ್ಟ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಕನಾಮಿಕ್ಸ್. ಲಕ್ನೊ ಯುನಿವರ್ಸಿಟಿ. ಲಕ್ನೊ.

ಥಿಂಗಳಾಯ, ಎನ್.ಕೆ. ೧೯೯೯. *ದ ಬ್ಯಾಂಕಿಂಗ್ ಸಾಗಾ ಹಿಸ್ಟ್ರಿ ಆಫ್ ಸೌತ್.* ಮ್ಯಾಂಗಲೊರ್: ಪಬ್ಲಿಶ್ಡ್ ಬೈ ಕಾರ್ಪರೇಶನ್ ಬ್ಯಾಂಕ್.

ತ್ರಿಪಾತಿ, ಎಸ್.ಎನ್ (ಈಡಿ.) ೧೯೯೬. *ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ವಿಮೆನ್ ಲೇಬರ್ ಇನ್ ಇಂಡಿಯ.* ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ: ಡಿಸ್ಕವರಿ ಪಬ್ಲಿಶಿಂಗ್ ಹೌಸ್.

ತ್ಯಾಗಿ, ಬಿ.ಪಿ. ೨೦೦೪. *ಲೇಬರ್ ಇಕನೊಮಿಕ್ಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ವೆಲ್ಫ್ಯಾರ್.* ಒಂಬತ್ತನೇ ಮುದ್ರಣ.

ದ ಹೈಕೊರ್ಟ್ ಆಫ್ ಬಾಂಬೆ *ಇನ್ ದ ಸ್ಟೇಟ್ ಆಫ್ ಮಹಾರಾಷ್ಟ್ರ ವರ್ಸಸ್ ನಾರಾಯಣ್ ಬಾಬಾರಾವ್ ಲೊನಿಕರ್* (ರಿಟ್ ಪಿಟಿಷನ್ ಸಂಖ್ಯೆ ೨೫೬೪ ಆಫ್ ೧೯೯೬ ಡಿಸೈಡೆಡ್ ಆನ್ ೨೫-೦೬-೨೦೦೮).

ದ ಹಿಂದು. ೨೦೦೪. *ಮ್ಯಾನಿಫೆಸ್ಟೊಸ್ ಮಸ್ಟ್ ಎಡ್ರೆಸ್ ಸೊಶಿಯಲ್ ಸೆಕ್ಯುರಿಟಿ ಫೊರ್ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್* ವರ್ಕರ್ಸ್. ಮಾರ್ಚ್ ೨.

ದ ಹಿಂದು. ೨೦೦೯. *ಡೊಮೆಸ್ಟಿಕ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಪುಶ್ ಫೊರ್ ಭೆಟರ್ ವೇಜಸ್, ಸೊಶಿಯಲ್ ಸೆಕ್ಯುರಿಟಿ.* ಫೆಬ್ರವರಿ ೫.

ದ ಹಿಂದು. ೨೦೦೯. *ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಲೇಬರ್ ರೆಪ್ರೆಝೆಂಟೆಟಿವ್ಸ್ ಪ್ಲೆಡ್ಜ್ ಸಪೊರ್ಟ್ ಟು ಡಿಎಮ್‌ಕೆ ಲೆಡ್ ಕಮ್‌ಬಾಯ್ನ್.* ಎಪ್ರಿಲ್ ೮.

ದ ಹಿಂದು. ೨೦೧೧. *ಲೇಬರ್ ಕಾನ್ಫರೆನ್ಸಸ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಪ್ರೊಟೆಕ್ಶನ್ ಆಫ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ರೈಟ್ಸ್.* ಫೆಬ್ರವರಿ ೧೬.

ದ ಹ್ಯೂಮನ್ ಡಿವಪ್ಮೆಂಟ್ ಇಂಡೆಕ್ಸ್ *(ಎಚ್.ಡಿ.ಐ)* ೧೯೭೦. ಯುನೈಟೆಡ್ ನೇಶನ್ಸ್.

ದ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಸೆಮಿನಾರ್. ೨೦೦೨. *ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್ ಲೇಬರ್ – ಸೊಶಿಯಲ್ ಪ್ರೊಟೆಕ್ಶನ್, ಸ್ಕಿಲ್ ಡಿವಪ್ಮೆಂಟ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಆಂಬ್ರೆಲ್ಲಾ ಲೆಜಿಸ್ಲೇಶನ್ ಫೊರ್ ದ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್.* ಇನ್ಯಾಗುರಲ್ ಎಡ್ರೆಸ್ ಆನ್ ನವೆಂಬರ್ ೭. ವಿಗ್ಯಾನ್ ಭವನ್. ನಿವ್‌ಡೆಲ್ಲಿ.

ದ ಸುಪ್ರಿಮ್ ಕೋರ್ಟ್ *ಇನ್ ಇಟ್ಸ್ ಜಡ್ಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಇನ್ ಸ್ಟ್ಯಾನ್ವಾಕ್ ವರ್ಸಸ್ ಧೆಯರ್ ವರ್ಕ್‌ಮೆನ್.* ೧೯೫೫ (ಸಿವಿಲ್ ಎಪೀಲ್ ಸಂಖ್ಯೆ ೧೩೦).

ದ ಸುಪ್ರಿಮ್ ಕೋರ್ಟ್ *ಇನ್ ಗ್ಯಾಮೊನ್ ಇಂಡಿಯ ಲಿಮಿಟೆಡ್ ವರ್ಸಸ್ ಯುನಿಯನ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯ.* ೧೯೭೪ – ಐ– ಎಲ್‌ಎಲ್‌ಜೆ (ಇಂಡಿಯನ್ ಲೇಬರ್ ಲಾ ಜರ್ನಲ್) ೪೮೦.

ದ ಸುಪ್ರಿಮ್ ಕೋರ್ಟ್ ಜಡ್ಜ್‌ಮೆಂಟ್ *ಇನ್ ೧೯೯೧ ಇನ್ ದ ಕೇಸ್ ಆಫ್ ರೆಪ್ತಾಕೊಸ್ ಬ್ರೆಟ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಕಂಪೆನಿ ವರ್ಸಸ್ ಇಟ್ಸ್ ವರ್ಕ್‌ಮೆನ್.*

ಡಬ್ಲ್ಯುಡಬ್ಲ್ಯುಡಬ್ಲ್ಯು. ಗೂಗುಲ್. ಕಾಮ್: *ಸ್ಟ್ಯಾಟಿಸ್ಟಿಕ್ಸ್ ಆಫ್ ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಡಿಸ್ಟ್ರಿಕ್ಟ್.* ಹ್ಯಾಕ್ಸೆಸ್ಡ್ ಆನ್ ೧೪–೦೨–೨೦೧೧.

ಡಬ್ಲ್ಯುಡಬ್ಲ್ಯುಡಬ್ಲ್ಯು. ಗೂಗುಲ್. ಕಾಮ್: *ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಡಿಸ್ಟ್ರಿಕ್ಟ್.* ಹ್ಯಾಕ್ಸೆಸ್ಡ್ ಆನ್ ೧೬–೦೨–೨೦೧೧.

ಡಬ್ಲ್ಯುಡಬ್ಲ್ಯುಡಬ್ಲ್ಯು. ಗೂಗುಲ್. ಕಾಮ್: *ಡಿಸ್ಟ್ರಿಕ್ಟ್ ಪ್ರೊಫಾಯ್ಲ್.* ಹ್ಯಾಕ್ಸೆಸ್ಡ್ ಆನ್ ೧೮–೦೨–೨೦೧೧.

ಡಬ್ಲ್ಯುಡಬ್ಲ್ಯುಡಬ್ಲ್ಯು. ಗೂಗುಲ್. ಕಾಮ್: *ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್ ವರ್ಕರ್ಸ್.* ಹ್ಯಾಕ್ಸೆಸ್ಡ್ ಆನ್ ೧೮–೦೩–೨೦೧೧.

ಡಬ್ಲ್ಯುಡಬ್ಲ್ಯುಡಬ್ಲ್ಯು. ಗೂಗುಲ್. ಕಾಮ್: *ಡಿಸ್ಟ್ರಿಕ್ಟ್ ಇಂಡಿಕೇಟರ್ಸ್.* ಸೆನ್ಸಸ್ ೨೦೦೧. ಹ್ಯಾಕ್ಸೆಸ್ಡ್ ಆನ್ ೨೦–೦೨–೨೦೧೧.

ಡಬ್ಲ್ಯುಡಬ್ಲ್ಯುಡಬ್ಲ್ಯು. ಲೇಬರ್.ನಿಕ್.ಇನ್. *ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಜ್ಡ್ ಲೇಬರ್.* ಹ್ಯಾಕ್ಸೆಸ್ಡ್ ಆನ್ ೨೯–೦೩–೨೦೧೧.

ಯಾದವ್, ಎಲ್.ಬಿ. ೨೦೦೦. *ರಿಡಿಂಗ್ಸ್ ಇನ್ ಸೋಶಿಯಲ್ ಹ್ಯಾಂಡ್ ಲೇಬರ್ ವೆಲ್ಫ್ಯಾರ್.* ಮೊದಲನೇ ಮುದ್ರಣ. ಸಂಪುಟ ೩.

ಅನುಬಂಧ

ಸಂದರ್ಶನ ಅನುಸೂಚಿ

೧. ವೈಯಕ್ತಿಕ ಮಾಹಿತಿ

೧.೧ ವಯಸ್ಸು – ೧೮–೨೭/೨೮–೩೭/೩೮–೪೭/೪೮–೫೭/೫೮–೬೭

೧.೨ ಲಿಂಗ – ಪುರುಷರು / ಮಹಿಳೆಯರು

೧.೩ ವೈವಾಹಿಕ ಸ್ಥಾನ – ಅವಿವಾಹಿತ/ತೆ, ವಿವಾಹಿತ/ತೆ, ವಿಧವೆ/ವಿಧುರ, ವಿಚ್ಛೇದಿತ/ತೆ

೧.೪ ಧರ್ಮ – ಹಿಂದು/ಮುಸ್ಲಿಂ/ ಕ್ರಿಶ್ಚಿಯನ್/ಇತರ

೧.೫ ಶಿಕ್ಷಣ – ಅನಕ್ಷರಸ್ತ/ ಪ್ರಾಥಮಿಕ/ ಪೌಡಶಾಲೆ/ ಡಿಪ್ಲೊಮ/ ಪದವಿಪೂರ್ವ/ ಪದವಿ/ ಸ್ನಾತಕೋತ್ತೆರ

೧.೬ ಜಾತಿ – ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿ/ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡ/ಇತರ ಹಿಂದುಳಿದ ಜಾತಿಗಳು/ಹಿಂದು ಮಧ್ಯಮ/ಹಿಂದು ಉನ್ನತ

೧.೭ ಮಾತೃ ಭಾಷೆ – ಕನ್ನಡ/ ತುಳು/ಕೊಂಕಣಿ/ ಹಿಂದಿ/ಮಲೆಯಾಳಿ/ ಉರ್ದು/ಇತರ

೧.೮ ಉದ್ಯೋಗ ಕ್ಷೇತ್ರ – ಗ್ರಹ/ಕೈಗಾರಿಕೆ/ಹೊಟೇಲ್/ವರ್ಕ್‌ಶೋಪ್/ಗುತ್ತಿಗೆ ಆಧಾರಿತ/ ತೋಟಗಾರಿಕೆ/ಇತರ

೧.೯ ಉದ್ಯೋಗ

೨. ಕೌಟುಂಬಿಕ ವಿವರಗಳು

ಕ್ರಮ ಸಂಖ್ಯೆ	ಲಿಂಗ	ವಯಸ್ಸು	ಶಿಕ್ಷಣ	ಮಾಹಿತಿದಾತರೊಡನೆ ಸಂಬಂಧ	ಉದ್ಯೋಗ	ಮಾಸಿಕ ಆದಾಯ
೧						
೨						
೩						
೪						
೫						
೬						

೨.೧ ನೀವು ಹುಟ್ಟಿದ ಊರು ಯಾವುದು? ಗ್ರಾಮಾಂತರ/ನಗರ

೨.೨ ನೀವು ಈಗ ವಾಸವಾಗಿರುವ ಸ್ಥಳ ಯಾವುದು? ಗ್ರಾಮಾಂತರ/ನಗರ

೩. ಉದ್ಯೋಗದ ವಿವರಗಳು

೩.೧ ನಿಮಗೆ ಈ ಉದ್ಯೋಗ ಹೇಗೆ ದೊರಕಿತು?

ಹೆತ್ತವರ ಮತ್ತು ಸಂಬಂಧಿಕರ ನೆರವಿನಿಂದ/ಸ್ನೆಹಿತರ ಮೂಲಕ/ಉದ್ಯೋಗ ವಿನಿಮಯ ಕೇಂದ್ರದ ಮೂಲಕ/ಸ್ವಂತ ಪ್ರಯತ್ನದಿಂದ/ಇತರ ರೀತಿಯಿಂದ.

೩.೨ ನೀವು ಈ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಕಾರಣವೇನು?

ಕಾಯಂ ಉದ್ಯೋಗದ ಭರವಸೆ/ಹಣಕಾಸಿನ ಅವಶ್ಯಕತೆ/ಬೇರೆ ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸ ಸಿಗದಿರುವುದು/ಮನೆಗೆ ಸಮೀಪ/ಖ್ಯಾತ ಸಂಸ್ಥೆ/ಇತರ ಕಾರಣಗಳು.

೩.೩ ಕಳೆದ ಐದು ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ನೀವು ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸಿರುವಿರಾ?

ಹೌದು/ಇಲ್ಲ

೩.೩.೧ ಹೌದಾದರೆ ಅದಕ್ಕೆ ಕಾರಣಗಳೇನು?

೩.೪ ನೀವು ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿರುವಲ್ಲಿ ಒಟ್ಟು ಎಷ್ಟು ಮಂದಿ ನೌಕರರಿದ್ದಾರೆ?

೩.೫ ನೀವು ದುಡಿಯುವ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇದ್ದಾರೆಯೇ? ಹೌದು/ಇಲ್ಲ

೩.೫.೧ ಹೌದಾದರೆ ಎಷ್ಟು ಮಂದಿ?

೩.೬ ಎಷ್ಟು ಮಂದಿ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನಿಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ?

೩.೬ ನೀವು ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರೇ? ಹೌದು/ಇಲ್ಲ

೩.೬.೧ ಹೌದಾದರೆ ನಿಮ್ಮ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು ನೀವು ಕೆಲಸಮಾಡುವ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಎಷ್ಟು ಮಂದಿ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನೇಮಿಸಿದ್ದಾರೆ?

೩.೬.೨ ನಿಮ್ಮ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು ಸೂಕ್ತ ಪರವಾನೆಗೆ ಪಡೆದಿದ್ದಾರೆಯೇ? ಹೌದು/ಇಲ್ಲ/ಗೊತ್ತಿಲ್ಲ

೩.೬.೩ ನಿಮಗೆ ನಿಮ್ಮ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು ನೀಡುವ ಸವಲತ್ತುಗಳು ಯಾವುವು?

೩.೬.೪ ನಿಮ್ಮ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು ನಿಮಗೆ ನೀಡುವ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯ ಸವಲತ್ತುಗಳು ಯಾವುವು?

೩.೬.೫ ಅಸಮಧಾನ/ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಯಾರಲ್ಲಿ ಹೇಳಿಕೊಳ್ಳುತೀರಿ?

೩.೭ ನಿಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ನಿಯಮ ಹಾಗು ಶರತ್ತುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ನೀವು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರುವ ಮೊದಲು ತಿಳಿದಿತ್ತೇ? ಹೌದು/ಇಲ್ಲ

೩.೭.೧ ಇಲ್ಲವಾದರೆ ಕಾರಣವೇನು?

೩.೮ ನಿಮ್ಮ ಈಗಿನ ಕೆಲಸವು ಈ ಕೆಳಗಿನ ನಿಮ್ಮ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವದ ಲಕ್ಷಣಗಳಿಗೆ ಸರಿಹೊಂದುವುದೆಂದು ನಿಮಗೆ ಅನಿಸಿದೆಯೇ?

೩.೮.೧ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅರ್ಹತೆ – ಹೌದು/ಇಲ್ಲ

ಇಲ್ಲವಾದರೆ ಏಕೆ?

೩.೮.೨ ಅನುಭವ – ಹೌದು/ಇಲ್ಲ

ಇಲ್ಲವಾದರೆ ಏಕೆ?

೩.೮.೩ ಕೌಶಲ್ಯ – ಹೌದು/ಇಲ್ಲ

ಇಲ್ಲವಾದರೆ ಏಕೆ?

೩.೯ ಊಟದ ಸಮಯ ಹೊರತುಪಡಿಸಿ ನೀವು ದಿನಒಂದಕ್ಕೆ ಎಷ್ಟು ಘಂಟೆ ದುಡಿಯತ್ತೀರಿ?

೩.೧೦ ನೀವು ಎಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತೀರಿ? ಹೊರಾಂಗಣ/ಒಳಾಂಗಣ/ಹೊರಾಂಗಣ ನಡೆದು/ಹೊರಾಂಗಣ ವಾಹನದಲ್ಲಿ

೩.೧೧ ಈ ಕೆಳಗಿನ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ನಿಮಗೆ ಲಭ್ಯವೇ?

೩.೧೧.೧ ಸೂಕ್ತ ಬೆಳಕಿನ ವ್ಯವಸ್ಥೆ (ಒಳಾಂಗಣವಾದರೆ)

ತ್ರಪ್ತಿಕರವಾಗಿದೆ/ತ್ರಪ್ತಿಕರವಾಗಿಲ್ಲ

೩.೧೧.೨ ವಾಯುಸಂಚಾರ (ಒಳಾಂಗಣವಾದರೆ)

ತ್ರಪ್ತಿಕರವಾಗಿದೆ/ತ್ರಪ್ತಿಕರವಾಗಿಲ್ಲ

೩.೧೧.೩ ಕೋಣೆಯ ಸಾಮಾನ್ಯ ಶಾಖ – ತುಂಬಾ ಸೆಖೆ/ತುಂಬಾ ಶೀತಲ

೩.೧೧.೪ ಕುಡಿಯುವ ನೀರು – ಶುದ್ಧವಾಗಿದೆ/ಶುದ್ಧವಾಗಿಲ್ಲ

೩.೧೧.೫ ಶೌಚಾಲಯ – ತ್ರಪ್ತಿಕರವಾಗಿದೆ/ತ್ರಪ್ತಿಕರವಾಗಿಲ್ಲ

೩.೧೨ ನಿಮಗೆ ಎಂದಾದರೂ ಕೆಲಸ–ಸಂಬಂಧಿತ ಅಘಘಾತವಾಗಿದೆಯೇ? ಹೌದು/ಇಲ್ಲ

೩.೧೨.೧ ಹೌದಾದರೆ ವಿವರ ನೀಡಿರಿ.

೩.೧೨.೨ ನಿಮಗೆ ಯಾವುದಾದರೂ ಪರಿಹಾರ ದೊರಕಿದೆಯೇ? ಹೌದು/ಇಲ್ಲ

೩.೧೨.೩ ಹೌದಾದರೆ ಪರಿಹಾರದ ಮೊತ್ತ ಎಷ್ಟು?

೩.೧೨.೪ ಇಲ್ಲವಾದರೆ ಏಕೆ?

೩.೧೩ ನೀವು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಕೆಲಸ ವೇಳೆ ಯಾವ ನಿಲುವಿನಲ್ಲಿ ಇರುತೀರಿ? ಆಸನದಲ್ಲಿ ಕೂತು/ನಡೆದಾಡಿ/ನಿಂತು/ನೆಲದಮೇಲೆ ಕೂತು

೩.೧೪ ನಿಮಗೆ ಕೆಲಸ ಸಂಬಂಧಿತ ಆರೋಗ್ಯ ಭಾದೆಗಳಿವೆಯೇ? ಹೌದು/ಇಲ್ಲ

೩.೧೪.೧ ಇದ್ದರೆ ಯಾವುದು?

೩.೧೫ ನಿಮಗೆ ಸಮವಸ್ತ್ರ ನೀಡಿದ್ದಾರೆಯೇ? ಹೌದು/ಇಲ್ಲ

೩.೧೬ ನಿಮ್ಮ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ನಿಮಗೆ ಆಸಕ್ತಿ ಇದೆಯೇ?

೩.೧೬.೧ ಹೌದಾದರೆ ಏಕೆ?

೩.೧೬.೨ ಇಲ್ಲವಾದರೆ ಏಕೆ?

೩.೧೭ ನಿಮ್ಮ ಸೇವಾನುಭವ ಎಷ್ಟು ವರ್ಷ?

೩.೧೮ ನಿಮ್ಮ ಮಾಸಿಕ ವೇತನ ಎಷ್ಟು?

೩.೧೯ ನಿಮ್ಮ ಸೂಕ್ತ ವೇತನ ದೊರಕುತ್ತಿದೆಯೇ? ಹೌದು/ಇಲ್ಲ

೩.೧೯.೧ ಇಲ್ಲವಾದರೆ ಏಕೆ?

೩.೨೦ ನಿಮ್ಮ ಈಗಿನ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ವೇತನ ಭಡ್ತಿ ದೊರಕುತ್ತಿದೆಯೇ? ಹೌದು/ಇಲ್ಲ

೩.೨೦.೧ ಹೌದಾದರೆ ಎಷ್ಟು?

೩.೨೧ ನಿಮಗೆ ಉಳಿತಾಯ ಇದೆಯೇ?

೩.೨೧.೧ ಹೌದಾದರೆ ತಿಂಗಳ ಉಳಿತಾಯ ಸರಿಸುಮಾರು ಎಷ್ಟು?

೩.೨೨ ನೀವು ಇದಕ್ಕಿಂತ ಉತ್ತಮ ಕೆಲಸದ ಹುಡುಕಾಟದಲ್ಲಿದ್ದೀರಾ? ಹೌದು/ಇಲ್ಲ

೩.೨೨.೧ ಹೌದಾದರೆ ಏಕೆ?

೩.೨೨.೨ ಇಲ್ಲವಾದರೆ ಏಕೆ?

೪. ಸಾಮಾಜಿಕ–ಆರ್ಥಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆ

೪.೧ ನಿಮ್ಮ ಜಾತಿಯ ಸಾಂಪ್ರಾದಾಯಿಕ ಉದ್ಯೋಗ ಯಾವುದು?

೪.೧.೧ ಪ್ರಸ್ತುತ, ನಿಮ್ಮ ಕುಟುಂಬದಲ್ಲಿ ಯಾರಾದರೂ ಈ ಸಾಂಪ್ರಾದಾಯಿಕ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿದ್ದಾರೆಯೇ?

೪.೧.೨ ನೀವು ವಲಸೆಬಂದಿದ್ದರೆ ಅದಕ್ಕೆ ಕಾರಣವೇನು?

ಕೆಲಸಕ್ಕಾಗಿ/ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕಾಗಿ/ಇತರ ಕಾರಣಗಳು

೪.೨ ನೀವು ವಾಸವಾಗಿರುವ ಮನೆ ಎಂತಹುದು?

ಹುಲ್ಲಿನ ಮಾಡು/ಹಂಚಿನ ಮನೆ/ತಾರಸಿ ಮನೆ

೪.೩ ನಿಮ್ಮ ಕುಟುಂಬಕ್ಕೆ ಜಮೀನು ಇದೆಯೇ? ಇದೆ/ಇಲ್ಲ

೪.೩.೧ ಇದ್ದರೆ ವಿವರ ನೀಡಿರಿ

೪.೪ ನಿಮ್ಮ ಮನೆಗೆ ವಿದ್ಯುತ್ ಸೌಕರ್ಯ ಇದೆಯೇ? ಇದೆ/ಇಲ್ಲ

೪.೪.೧ ಇದ್ದರೆ ವಿವರ ನೀಡಿರಿ

೪.೫ ಮನೆಯಿಂದ ಪೇಟೆಗೆ/ನಗರಕ್ಕೆ ಹೊಗಲು ಸೂಕ್ತ ವಾಹನ ಸೌಕರ್ಯ ಇದೆಯೇ? ಇದೆ/ಇಲ್ಲ

೪.೬ ನಿಮ್ಮ ಮನೆಯಿಂದ ಆಸ್ಪತ್ರೆ / ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಆರೋಗ್ಯ ಕೇಂದ್ರ ಎಷ್ಟು ದೂರದಲ್ಲಿದೆ?

೪.೭ ಊರಿನ ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ನಿಮ್ಮ ಮನೆಯಿಂದ ಎಷ್ಟು ದೂರದಲ್ಲಿದೆ?

೪.೮ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಮತು ಪೌಡಶಾಲೆಗಳು ನಿಮ್ಮ ಮನೆಯಿಂದ ಎಷ್ಟು ದೂರದಲ್ಲಿದೆ?

೪.೯ ನಿಮ್ಮ ಮಕ್ಕಳು (ಇದ್ದರೆ) ಹೇಗೆ ಶಾಲೆಗೆ ಹೋಗುತ್ತಾರೆ?

ನಡೆದು/ಶಾಲಾ ವಾಹನದಲ್ಲಿ/ಬಸ್ಸಿನಲ್ಲಿ/ಬಾಡಿಗೆ ವಾಹನದಲ್ಲಿ/ಸ್ವಂತ ವಾಹನದಲ್ಲಿ

೪.೧೦ ಈ ಕೆಳಗಿನವುಗಳಲ್ಲಿ ನೀವು ಯಾವುದನ್ನು ಬಳಸುತ್ತೀರಿ?

ಟೀವಿ/ಪ್ಯಾನು/ರೇಡಿಯೊ/ದ್ವಿಚಕ್ರವಾಹನ/ಕಾರು/ಟ್ರ್ಯಾಕ್ಟರ್/ದೂರವಾಣಿ/ಮೊಬೈಲು/ವಾರ್ತಾಪತ್ರಿಕೆ/ಫ್ರಿಡ್ಜ್/ಇತರ

೪.೧೧ ನಿಮ್ಮ ತಿಂಗಳ ಸಂಬಳವನ್ನು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಉದ್ದೇಶಗಳಿಗಾಗಿ ಎಷ್ಟು ಬಳಸುತ್ತೀರಿ?

ರುಪಾಯಿ

ಆಹಾರ

ಬಟ್ಟೆ

ಮನೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿತ ಖರ್ಚು

ಶಿಕ್ಷಣ

ಆರೋಗ್ಯ

ಮನೆ ಬಳಕೆಯ ವಸ್ತುಗಳು

ರಜೆ/ಪ್ರವಾಸ

ಇತರ

೪.೧೨ ನಿಮ್ಮ ಆರ್ಥಿಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ನೀವು ಇಚ್ಛಿಸುವ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಕ್ರಮಗಳು ಯಾವುವು?

೫. ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ

೫.೧ ನೀವು ಸೇವಾಪೂರ್ವ ತರಭೇತಿ ಪಡೆದಿದ್ದೀರಾ? ಹೌದು/ಇಲ್ಲ

೫.೧.೧ ಹೌದಾದರೆ ವಿವಿರ ನೀಡಿ

೫.೧.೨ ಇಲ್ಲವಾದರೆ ಏಕೆ?

೫.೨ ಸೇವಾಪೂರ್ವ ತರಭೇತಿಯು ನಿಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಸಹಕಾರಿಯಾಗಿದೆಯೇ?

ಆಗಿದೆ/ಆಗಿಲ್ಲ/ವ್ಯರ್ಥ

೫.೩ ಕೆಲಸದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ನೀವು ತರಭೇತಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಿರುವಿರಾ?

ಹೌದು/ಇಲ್ಲ

೫.೩.೧ ಇಲ್ಲವಾದರೆ ಏಕೆ?

೫.೪ ಕ್ರಮಬದ್ಧ ತರಭೇತಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ ಅವಶ್ಯವೇ? ಹೌದು/ಇಲ್ಲ

೫.೪.೧ ಹೌದಾದರೆ ಯಾವಾಗ? (ಅವ್ರತ್ತಿ ತಿಳಿಸಿರಿ)

೫.೪.೨ ತರಭೇತಿ ಅವಧಿ ಎಷ್ಟಿರಬೇಕು?

೫.೫ ತರಭೇತಿಯ ಮೂಲಕ ನಿಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಸಮರ್ಪಕ ಬಳಕೆಯಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ನೀವು ಭಾವಿಸುವಿರಾ? ಹೌದು/ಇಲ್ಲ

೫.೬ ತರಭೇತಿಯು ನಿಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಿದೆಯೇ? ಹೌದು/ಇಲ್ಲ

೫.೭ ನಿಮಗೆ ದೊರಕಿದ ತರಭೇತಿಯು ನಿಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಇತ್ತೀಚಿನ ಜ್ಞಾನ, ಮಾಹಿತಿ ಮತ್ತು ಕೌಶಲ್ಯಗಳನ್ನು ನೀಡುವಲ್ಲಿ ಸಫಲವಾಗಿದೆಯೇ? ಹೌದು/ಇಲ್ಲ

೫.೮ ತರಭೇತಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದ ಮೂಲಕ ಆರೋಗ್ಯಕರ ಆಡಳಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಬಂಧ ಮತ್ತು ಸ್ನೇಹಯುತ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಬಂಧ ಬೆಳೆಯಲು ಸಾಧ್ಯವೇ? ಹೌದು/ಇಲ್ಲ

೬. ಕಲ್ಯಾಣ ಸವಲತ್ತುಗಳು

೬.೧ ನಿಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ನಿಮಗೆ ಯಾವ್ಯಾವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ದೊರಕುತ್ತವೆ?

೬.೨ ನಿಮಗೆ ದೊರಕುವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ನಿಮಗೆ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಪ್ರೇರಣೆ ಮತ್ತು ಸಾಂಘಿಕ ಸ್ಥೈರ್ಯ ನೀಡಿದೆಯೇ? ಹೌದು/ಇಲ್ಲ

೬.೨.೧ ಇಲ್ಲವಾದರೆ ಏಕೆ?

೬.೩ ನಿಮಗೆ ದೊರೆಯುವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಿಂದ ನಿಮ್ಮ ಆರ್ಥಿಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಸುಧಾರಿಸಿದೆಯೇ? ಹೌದು/ಇಲ್ಲ

೬.೩.೧ ಹೌದಾದರೆ ಎಷ್ಟರ ಮಟ್ಟಿಗೆ?

೬.೪ ನಿಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯು ನಿಮಗೆ ನೀಡಿತ್ತಿರುವ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಯಾವುವು?

೬.೫ ನಿಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯು ನೀಡಿತ್ತಿರುವ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ನಿಮಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಭದ್ರತೆ ಒದಗಿಸುವುದೆಂದು ನೀವು ನಂಬುವಿರಾ? ಹೌದು/ಇಲ್ಲ

೬.೫.೧ ಇಲ್ಲವಾದರೆ ಏಕೆ?

೬.೬ ಈಗ ದೊರೆಯುವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಹೊರತಾಗಿ ಇನ್ನಾವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ನಿಮ್ಮ ಕಾರ್ಯಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಬಲ್ಲವು?

೭. ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಸಂಬಂಧಗಳು

೭.೧ ನಿಮ್ಮ ಮೇಲಾಧಿಕಾರಿಗಳು ನಿಮ್ಮನ್ನು ಹೇಗೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ? ಚೆನ್ನಾಗಿ/ಕೆಟ್ಟದಾಗಿ

೭.೧.೧ ಕೆಟ್ಟದಾದರೆ ಏಕೆ?

೭.೨ ಸಹಕಾರ್ಮಿಕರು ನಿಮ್ಮನ್ನು ಹೇಗೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ? ಚೆನ್ನಾಗಿ/ಕೆಟ್ಟದಾಗಿ

೭.೨.೧ ಕೆಟ್ಟದಾದರೆ ಏಕೆ?

೭.೩ (ಅನ್ವಯವಾದರೆ) ನಿಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಗ್ರಾಹಕರ ಮತ್ತು ನಿಮ್ಮ ಸಂಬಂಧ ಹೇಗಿದೆ? ಚೆನ್ನಾಗಿದೆ/ಕೆಟ್ಟದಾಗಿದೆ.

೭.೩.೧ ಕೆಟ್ಟದಾಗಿದ್ದರೆ ಏಕೆ?

೭.೪ ನಿಮ್ಮ ಮೇಲಾಧಿಕಾರಿಗಳ ಬಗ್ಗೆ ನಿಮ್ಮ ಒಟ್ಟು ಅಭಿಪ್ರಾಯವೇನು?

೭.೫ ಈಗಿನ ನಿರ್ವಹಣಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಬಗ್ಗೆ ನಿಮ್ಮ ಅನಿಸಿಕೆ ಏನು?

೭.೬ ನಿಮ್ಮಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಇದೆಯೇ? ಹೌದು/ಇಲ್ಲ

೭.೬.೧ ಹೌದಾದರೆ ನೀವು ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ಸದಸ್ಯರೇ? ಹೌದು/ಇಲ್ಲ

೭.೬.೨ ಇಲ್ಲವಾದರೆ ಏಕೆ?

೭.೬.೩ ನಿಮ್ಮ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯು ನಿಮಗೆ ಸಹಾಯ ನೀಡಿದೆಯೇ? ಹೌದು/ಇಲ್ಲ

೭.೬.೪ ಹೌದಾದರೆ ಹೇಗೆ?

೭.೬.೫ ಇಲ್ಲವಾದರೆ ಏಕೆ?

೭.೭ ನಿಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯ ಕುರಿತು ನಿಮ್ಮ ಅಭಿಪ್ರಾಯವೇನು?

೭.೮ ನಿಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯು ನಿಮ್ಮಿಂದ ಏನು ಅಪೇಕ್ಷಿಸುತ್ತದೆ?
ಉತ್ತಮ ಗುಣ ಮಟ್ಟದ ಸೇವೆ/ಉತ್ತಮ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಅಭಿಪ್ರಾಯ/ಕಡಿಮೆ ಖರ್ಚಿನ ಮತ್ತು ಸಮರ್ಥ ಕೆಲಸ/ಉತ್ತಮ ಶಿಸ್ತು/ಪ್ರಾಮಾಣಿಕತೆ/ಇತರ

೭.೯ ನಿಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಬಗ್ಗೆ ನಿಮಗೆ ಕಾರ್ಯಾಭಿಮಾನ ಇದೆಯೇ? ಇದೆ/ಇಲ್ಲ

೭.೧೦ ನಿಮ್ಮ ಕುಟುಂಬವರ್ಗ ಮತ್ತು ಸ್ನೇಹಿತರಿಗೆ ನಿಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಬಗ್ಗೆ ಸಮ್ಮತಿ ಇದೆಯೇ? ಇದೆ/ಇಲ್ಲ

೭.೧೦.೧ ಇಲ್ಲವಾದರೆ ಏಕೆ?

* * *